



ESTARREJA
MUNICÍPIO

PMIND

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Estarreja

PLANO | AÇÕES



*na diferença
todos se acrescentam*

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Estarreja

ENTIDADE PROMOTORA

Câmara Municipal de Estarreja

ENTIDADE CO-FINANCIADORA

União Europeia e Estado Português
Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE),
Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade

ENTIDADE INTERMÉDIA

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)

VEREADORA DA AÇÃO SOCIAL E INCLUSÃO

Isabel Simões Pinto

CONSELHEIROS/AS LOCAIS

Eduardo Carqueja
Sofia Noronha

EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Ana Isabel Sani
Filipa Pires
Isabel Ribas
João Paulo Silva Barraca
Joana França
Mónica Coelho
Paula Costa
Rui Pedro Gonçalves
Sérgio Santo António

EQUIPA TÉCNICA

Divisão de Educação e Desenvolvimento Social do Município de Estarreja

ENTIDADES PARCEIRAS

Rede Social de Estarreja
Outras entidades do Município de Estarreja

CONSULTORIA

Instituto de Cidades e Vilas Com Mobilidade (ICVM)



Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Estarreja



*na diferença
todos se acrescentam*

"PARTICIPAÇÃO IGUAL É VITAL PARA A ESTABILIDADE, AJUDA A EVITAR CONFLITOS E PROMOVE O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E INCLUSIVO. A IGUALDADE DE GÉNERO É FUNDAMENTAL PARA UM MUNDO MELHOR"

ANTÓNIO GUTERRES

Índice

1. PLANO DE AÇÕES PMIND DE ESTARREJA.....	5
1.1. Enquadramento.....	5
1.2. Os Planos em contexto autárquico	7
1.3. Plano de Ações	9
1.4. Recolha e definição de ações para o Plano.....	11
1.5. Plano de Ações por vertente e dimensão de intervenção.....	12
1.5.1. VERTENTE INTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal	13
1.5.1. VERTENTE EXTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação no concelho de Estarreja	19
1.6. Modelo de sistematização das ações.....	28
1.6.1. Exemplo de Sistematização de ação – vertente interna	29
1.6.2. Exemplo de Sistematização de ação – vertente externa	30
2. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO.....	32
2.1. Monitorização do Plano.....	33
2.2. Avaliação do Plano	35
2.3. Modelo de controlo das ações do Plano.....	37
3. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
ACRÓNIMOS.....	41
ÍNDICE DE TABELAS	42
DOCUMENTAÇÃO DE SUPORTE.....	43
ANEXO	45
Orientações AVISO N° POISE – 22-2020-03	45

PLANO DE AÇÕES
PMIND ESTARREJA
NA DIFERENÇA
TODOS SE ACRESCENTAM



1. PLANO DE AÇÕES PMIND DE ESTARREJA

*na diferença
todos se acrescentam*

Nesta componente estão apresentadas de forma estruturada e planificada todas as ações e seus objetivos definidos para o Plano para a Igualdade e Não Discriminação de Estarreja – “Na diferença todos se acrescentam”, e que irão permitir ao Município perceber estrategicamente a sua posição nas dimensões da Igualdade de Oportunidades e da Não Discriminação, apostando em linhas de atuação de resposta imediata e direta.

1.1. Enquadramento

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação [PMIND] é um instrumento de compromisso para a promoção da igualdade e não discriminação que perspetiva a melhoria da qualidade de vida de todas as pessoas.

Trata-se de um “instrumento de política global” que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre diferentes pessoas. Através da definição de ações específicas, fixa objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como, metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, definindo ainda os recursos materiais e humanos mobilizáveis para a sua prossecução.

Este PMIND cumpre as orientações nacionais e internacionais designadamente:

- Artigo 9.º e 13.º da Constituição da República Portuguesa (1976): princípio da igualdade, garantia dos direitos e liberdades fundamentais;
- A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018–2030, Portugal + Igual [ENIND], nos seus 3 planos de ação: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens [PAIMH], Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica [PAVMVD] e Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais [PAOIEC];

- O IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018–2021 [IV PAPCTSH 2018–2021];
- O Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade 2006–2009 [PAIPDI, 2006];
- A Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021–2025 [ENIPD];
- O Plano Estratégico para as Migrações 2015–2020 [PEM, 2015];
- A Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher [CEDAW];
- A Carta Europeia para a Igualdade de Mulheres e Homens na Vida Local;
- A Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência;
- A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica;
- A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

O PMIND, tendo por base os multifatores envolvidos, centrará a sua intervenção estratégica em vários domínios, sempre numa vertente de transversalização e interseccionalidade, centrada no território, adequando-lhe as suas políticas públicas nesta matéria e apoiando-se nas suas forças vivas (*stakeholders*) para uma partilha de práticas, corresponsabilização e otimização de meios em rede com vista a uma melhor implementação e garantia de resultados.

Dados os constrangimentos das atuais conjunturas mundiais, as consequências do PÓS-COVID e as consequências da Guerra da Ucrânia, as respostas às necessidades identificadas no diagnóstico podem obrigar à definição de ações de carácter transitório e temporário, embora a maioria assuma uma transversalidade e intemporalidade.

Enquanto instrumento de planeamento e políticas públicas de suporte ao trabalho já desenvolvido e a desenvolver com maior rigor e insistência em matéria de promoção da igualdade e não discriminação, o PMIND, por ser territorializado e desenhado para as pessoas e instituições locais, procurará a participação e envolvimento da autarquia, entidades/instituições locais e todos os/as munícipes.

O PMIND, ao nível das ações definidas para implementação assentará em 4 pilares fundamentais:

- ✓ Internalização;
- ✓ Interseccionalidade;
- ✓ Participação;
- ✓ Replicação.

1.2. Os Planos em contexto autárquico

Os princípios da igualdade e da não discriminação são estabelecidos na Constituição da República Portuguesa assumindo à partida que todos têm a mesma dignidade social, sendo iguais perante a lei sem qualquer tipo de benefício, nem sendo prejudicados ou privados de qualquer direito e, ainda, isentos de qualquer dever em razão da ascendência, do sexo, da etnia, da língua, do território de origem, da religião, das convicções políticas ou ideológicas, da instrução, da situação económica ou da orientação sexual.

Porém estes princípios não podem apenas estar legislados e reconhecidos legalmente pois a sua operacionalização deve transferir-se para a sociedade e tem como motores e impulsionadores as instituições públicas e privadas, com intervenções a nível político, económico, social e cultural.

Deste modo, com base no Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação assinado com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, definem-se um conjunto de medidas e ações que visam logo à partida:

- promover uma nova cultura de direitos humanos, igualdade, não discriminação e não violência;
- combater a discriminação em razão do sexo, origem racial e étnica, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, entre outros;
- incrementar uma participação igual de homens e mulheres na esfera privada/familiar, no mercado de trabalho e participação política e cívica.

O Plano Municipal para a Igualdade e a não Discriminação de Estarreja pretende, na base da territorialização, definir ações e estabelecer políticas públicas face às necessidades do concelho, privilegiando o trabalho em rede, através do envolvimento de múltiplos atores. Desta forma, o poder local em estreita parceria com as entidades locais apostar-se-ão nas mais adequadas opções de intervenção para a melhoria do quotidiano das populações.

É necessário pugnar pela igualdade na sua múltipla singularidade e multiplicidade e lutar contra os estereótipos instituídos que, quase sempre, resultam no incumprimento de direitos fundamentais do ser humano.

O Plano constitui-se como um instrumento de ações concretas, que permitirá atingir os objetivos definidos na ENIND 2018–2030 ao nível da eliminação de estereótipos, combate à discriminação,

sempre numa perspetiva interseccional, bem como a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica.

O Município de Estarreja como agente da Administração Local constitui-se como ator junto das populações na promoção de uma sociedade mais justa e igualitária. A territorialização é uma das prioridades que tenta adequar as políticas às características e necessidades territoriais através do envolvimento, em rede, de todos os atores locais como agentes estratégicos do *mainstreaming* do combate à discriminação e à estereotipia e na promoção da igualdade.

Este princípio da territorialização da ENIND 2018–2030 vem alargar o âmbito de atuação já previsto no Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro) que estabelece que uma das atribuições do poder local é assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação de cada município. Com os princípios da ENIND 2018–2030 o poder autárquico sente o dever de atuar, em estreita parceria e colaboração com as entidades locais, sobre as outras formas de discriminação e estereotipia.

O Município de Estarreja para reforçar a dimensão da territorialização e a prossecução dos objetivos da ENIND, a 01 de abril de 2022, renovou o seu compromisso de cooperação ativa, celebrando com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género um novo Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação. Desta forma, renova o seu compromisso na eliminação dos estereótipos, no combate à discriminação e na prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, assumindo políticas locais cada vez mais igualitárias e equitativas, em matéria de igualdade e não discriminação, para um período de 4 anos.

O Plano assenta em dois grandes focos de atuação: a vertente interna e a vertente externa do Município.

1.3. Plano de Ações

O PMIND com todas as ações identificadas e planeadas dará respostas aos desafios e debilidades detetadas nas diferentes realidades organizacionais, vertente interna e externa, definindo objetivos e propondo medidas de melhorias em matéria de igualdade e não discriminação na organização autárquica e no concelho.

Este Plano estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando os objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação com definição dos recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução.

Tenta-se com este documento síntese, em forma de Plano, apresentar todas as ações a desenvolver em cumprimento dos objetivos estratégicos da ENIND 2018–2030.

Assim, o Plano adequa-se aos objetivos da política pública especificados na Tabela 1. Objetivos Estratégicos das Políticas Públicas face ao Plano para a Igualdade e a Não Discriminação, apresentada no ponto 3.3 do Relatório de Diagnóstico e que infra se reproduz.

Tabela 1. Objetivos Estratégicos das Políticas Públicas face ao Plano para a Igualdade e a Não Discriminação

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
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
	2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
	3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
	4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico
	5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres
	6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH
	7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social
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
	2. Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção
	3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização
	4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção
	5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas
	6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados

IV	PAOIEC	1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC
		2. Garantir a transversalização das questões da OIEC
		3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada
IV	PAPCTSH 2018-2021	1. Reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do tráfico de seres humanos
		2. Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, bem como consolidar, reforçar e qualificar a intervenção
		3. Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico
IV	ENIPD	1. Garantir a participação das pessoas com deficiência em condições de igualdade e equidade com as demais
		2. Promover a inclusão, igualdade e a prevenção da violência nas organizações e na comunidade
<p>PAIMH – Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens PAVMVD – Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica PAOIEC – Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais PAPCTSH – Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos ENIPD – Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência</p>		

Fonte: ICVM, 2021

Partindo das prioridades de intervenção identificadas no diagnóstico, definem-se os objetivos estratégicos do Plano e traçam-se objetivos específicos que garantem a sua operacionalização.

Tabela 2. Objetivos Estratégicos do PMIND – Vertente Externa e Vertente Interna

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
VERTENTE INTERNA	1. Salvaguardar o compromisso com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional
	2. Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade
	3. Uniformizar a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades
	4. Garantir condições para uma participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia
<i>Na vertente interna, é necessário tornar transversal a perspetiva de género na missão e planeamento estratégico da Câmara Municipal: sensibilização e formação dos recursos humanos para uma linguagem mais inclusiva (verbal e não verbal). Garantir, ainda, que todos os documentos estratégicos, formulários, comunicação físicas e online, integrem conceitos e linguagem não discriminatória.</i>	
VERTENTE EXTERNA	1. Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho
	2. Incentivar as entidades empregadoras e formadoras para a adoção de medidas para a igualdade e não discriminação
	3. Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas
	4. Tornar transversal a perspetiva de género e não discriminação nas áreas da educação, saúde e ação social
	5. Promover a igualdade e a não discriminação na educação de crianças e jovens
	6. Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género
	7. Melhorar a qualidade das intervenções no apoio às vítimas de violência doméstica
<i>Na vertente externa é necessário acautelar a integração da perspetiva de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção das diferentes organizações do concelho, a fim de prosseguir a concretização dos objetivos da ENIND.</i>	

Fonte: ICVM, 2022

1.4. Recolha e definição de ações para o Plano

O PMIND DE ESTARREJA – “Na diferença todos se acrescentam” assenta em mais que uma vertente de análise e recolha de informação

Metodologicamente, numa primeira análise os fundamentos foram os dados obtidos no Relatório de Diagnóstico. Após apresentação deste Relatório às estruturas internas para apreciação, pronúncia e aprovação em reunião de Câmara Municipal, o mesmo foi apresentado ao CLAS – Conselho Local de Ação Social. Do mesmo foram realizadas, no decorrer da fase de diagnóstico, reuniões sectoriais internas e externas sempre coordenadas pela Divisão de Educação e Desenvolvimento Social da Câmara Municipal de Estarreja.

Numa segunda fase foram sistematizadas as principais ações em versão *draft* do Plano de Ações que serviu de base para os contributos finais da Divisão de Educação e Desenvolvimento Social, tendo por base a auscultação de projetos e ações pertinentes a enquadrar no Plano.

De todas as interações sobressaíram ações que facilmente se enquadram em projetos existentes e em desenvolvimento, melhorando os processos já em curso.

Esta metodologia teve por base a garantia do envolvimento de todos os intervenientes internos e externos.

O sucesso do PMIND DE ESTARREJA – “Na diferença todos se acrescentam” é apresentado por VERTENTES e DIMENSÕES, e assenta no conjunto das participações e no compromisso de todos.

1.5. Plano de Ações por vertente e dimensão de intervenção

Este Plano de Ações é concebido no âmbito da candidatura ao Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), inserindo na sua Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, dotando a Câmara Municipal de um instrumento estratégico de apoio à concretização dos objetivos da ENIND 2018–2030 assumidos no Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação assinado com a CIG.

O Plano resulta de diferentes inputs, integrando contributos internos e externos das diversas entidades locais envolvidas, e as ações estão apresentadas por vertente e dimensão de intervenção, com diferentes graus de complexidade e tipologias de atuação.

Tratando-se de um novo documento estratégico, assume-se de ambição e exigência quer na sua vertente interna quer na sua vertente externa, incluindo ações que se complementam e que, por isso, podem produzir efeitos sinérgicos entre si.

Este Plano reveste-se de processos de melhoria e atualização, na medida da implementação das suas ações e do atingimento ou não das suas metas e objetivos.

1.5.1. VERTENTE INTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal

O PMIND DE ESTARREJA – “Na diferença todos se acrescentam”, na sua dimensão interna define medidas, metas e resultados ao nível da promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal como um todo:

- Salvar os compromissos com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional;
- Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade;
- Promover a transversalidade da perspectiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades locais;
- Garantir as condições para uma participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia.

O envolvimento de todos é importante para o cumprimento dos principais objetivos e para a obtenção dos melhores resultados.

Vertente: INTERNA				Dimensão: MISSÃO E PLANEAMENTO ESTRATÉGICO					
Objetivo Estratégico 1: SALVAGUARDAR O COMPROMISSO COM A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA CULTURA ORGANIZACIONAL									
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Indicadores e Resultados	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos
				2022	2023	2024	2025		
Integrar e disseminar o compromisso com a igualdade e não discriminação nas políticas e práticas autárquicas	Inclusão expressa do compromisso com a igualdade de género e não discriminação na missão e valores da organização e nos documentos estratégicos do concelho	Toda a estrutura autárquica	- Nº de documentos adaptados Até ao final do Plano, 70% dos documentos estratégicos expressam o compromisso do Município com a igualdade de género e não discriminação	-	Nº docs (30%)	Nº docs (60%)	Nº docs (70%)	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) Executivo Dirigentes Responsáveis pela elaboração dos documentos	Internos
	Ações de informação/sensibilização para apropriação da estratégia do município para a igualdade e não discriminação	Colaboradores/as e dirigentes	- Nº de ações realizadas - Nº de participantes Ações de informação e sensibilização abrangendo pelo menos 30% dos/as trabalhadores/as e 40% de dirigentes Em 2022: 1 ação Durante 2023: 2 ações Em 2024: 2 ações	Colab (10%) Dir (5%)	Colab (20%) Dir (15%)	Colab (30%) Dir (40%)	-	EIVL Consultora Entidades formadoras	Internos Financiados
	Afetação de recursos financeiros no orçamento municipal para a implementação das medidas do PMIND	Autarquia	- Criação da rubrica para o PMIND no orçamento municipal Em cada orçamento anual verifica-se a existência de verbas destinadas ao PMIND	(1%) orçame nto	(1%) orçame nto	(1%) orçame nto	(1%) orçame nto	EIVL Executivo Divisão Económica e Financeira Divisão Administrativa e Jurídica (extenso)	Internos

Vertente: INTERNA				Dimensão: COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL					
Objetivo Estratégico 2: ADOPTAR UMA POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO INCLUSIVA, NÃO DISCRIMINATÓRIA E PROMOTORA DA IGUALDADE									
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Indicadores e Resultados	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos
				2022	2023	2024	2025		
Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual inclusivas e promotoras da igualdade e não discriminação	Elaboração e/ou adaptação de Guia de Orientações para Comunicação Institucional Inclusiva	Colaboradores/as Dirigentes	- Elaboração e implementação do guia Até final de 2022, guia elaborado Até final de 2025, guia implementado	X	X (25%)	X (75%)	X (100%)	EIVL Consultora Gabinete de Comunicação	Internos
	Divulgação do Guia de Orientações para Comunicação Institucional Inclusiva	Colaboradores/as Dirigentes	- Divulgação do guia Até final 2023, 70% tomam conhecimento do guia (e-mail, plataforma intranet, ...)	X (25%)	X (70%)	-	-	EIVL Consultora Gabinete de Comunicação	Internos
	Adoção de linguagem neutra e inclusiva (verbal e não verbal), não sexista e não discriminatória nos documentos e instrumentos de comunicação (formulários, brochuras, website, redes sociais, cartazes, convites)	Colaboradores/as Dirigentes	- Nº de documentos com linguagem inclusiva Até ao final do Plano, 60% dos documentos avaliados estão redigidos em linguagem inclusiva e não discriminatória	X	X (30%)	X (60%)	-	EIVL Serviços Municipais Gabinete de Comunicação	Custos de design e produção
	Ações de informação/sensibilização sobre comunicação inclusiva e não discriminatória	Colaboradores/as Dirigentes	- Nº de ações realizadas - Nº de participantes Ao longo do Plano, 4 ações de informação/sensibilização realizadas, abrangendo 100 participantes	X	X 2 ações (50%)	X 2 ações (50%)	X	EIVL Gabinete de Comunicação Entidades formadoras	Entidade Formadora custo/hora
Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade de género e não discriminação	Incorporação regular de informação relevante em matéria de igualdade, não discriminação e conciliação nos circuitos de comunicação interna	Colaboradoras/es e dirigentes	- Nº de informações divulgadas Durante a vigência do Plano, é divulgada uma informação de 2 em 2 meses: Info, Newsletter, ...	X 2	X 6	X 6	X 2	EIVL Gabinete de Comunicação Subunidade de Recursos Humanos e Valorização do Capital Humano	Custos internos de produção

Vertente: INTERNA				Dimensão: RELAÇÕES COM O EXTERIOR					
Objetivo Estratégico 3: TRANSVERSALIZAR A PERSPETIVA DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES COM OUTRAS ENTIDADES NO CONCELHO									
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Indicadores e Resultados	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos
				2022	2023	2024	2025		
Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho	Participação e/ou organização de ações de <i>networking</i> com entidades empregadoras, designadamente outras autarquias, que apresentam boas práticas no domínio da igualdade	Empresas, Associação Empresarial, IPSS e outras entidades	- Nº de eventos promovidos/participados Anualmente, o Município e os seus parceiros participam ou promovem, pelo menos, uma iniciativa (seminário, Workshop, Feira, Celebração de Dias Comemorativos ou Temáticos...)	X	X 1	X 1	X	EIVL Autarquia Associação Empresarial <i>Stakeholders</i>	Despesas com palestrantes, <i>catering</i> , deslocações
	Incentivo à introdução de critérios relacionados com boas práticas e respeito pelos princípios de igualdade e não discriminação	IPSS's, associações e outras entidades que trabalham no combate à pobreza e exclusão social, apoio à vítima, entre outras	- Criação de lista de critérios de boas práticas Até final de 2023, definir e aprovar lista de critérios a divulgar junto das partes interessadas	X	X	X	X	EIVL Autarquia Entidades parceiras	Internos
	Elaborar spot mp4 (vídeo), cartaz e <i>flyers</i> de sensibilização a disseminar e divulgar por todas as entidades do Concelho	Empresas, Associação Empresarial e outras entidades Comunidade	- Difusão da campanha pelo concelho Durante o ano de 2023 e 2024, difundir a campanha a pelo menos 60% das entidades do concelho	X	X	X	X	EIVL Gabinete de Comunicação Autarquia Associação Empresarial	Internos Impressões

Vertente: INTERNA				Dimensão: GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS					
Objetivo Estratégico 4: GARANTIR CONDIÇÕES PARA UMA PARTICIPAÇÃO PLENA E IGUALITÁRIA NA ATIVIDADE PROFISSIONAL DE TODAS AS PESSOAS DA AUTARQUIA									
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Indicadores e Resultados	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos
				2022	2023	2024	2025		
Incluir os princípios de igualdade de género em todos os procedimentos administrativos ou relacionados com a gestão de recursos humanos	Formação das pessoas responsáveis pelos recursos humanos em igualdade de género e não discriminação	Profissionais da área de recursos humanos	- Nº de pessoas dos Recursos Humanos com formação Dotar 60% das pessoas responsáveis pelos recursos humanos com formação certificada - curso Homologado pela CIG	X	X (50%)	X (50%)	-	EIVL Subunidade de Recursos Humanos e Valorização do Capital Humano	Formação custo / hora
	Participação em ações de formação / módulos sobre igualdade de género e não discriminação	Colaboradores/as Dirigentes	- Nº de participantes Mínimo de 10 participantes em ações de formação em igualdade de género em 2023 e 2024	-	X 10	X 10	-	EIVL Subunidade de Recursos Humanos e Valorização do Capital Humano	Formação custo / hora
	Inclusão da temática de género e não discriminação nos procedimentos concursais	Colaboradores/as Dirigentes	- Integração de artigo nos procedimentos concursais que aborde as questões de igualdade de género e não discriminação	X	X	X	X	EIVL Subunidade de Recursos Humanos e Valorização do Capital Humano	Internos
	Composição de quaisquer equipas (ex: júris de procedimentos concursais, ou outras) equilibrada em termos de género	Colaboradores/as Dirigentes	- Composição de equipas de júri equilibradas em termos de género Proporção de género (mínimo 40%-60%)	X	X	X	X	EIVL Subunidade de Recursos Humanos e Valorização do Capital Humano DAF	Internos
	Criação de mecanismos para reduzir a tendência de estereotipar determinadas profissões como meramente masculinas ou femininas	Colaboradores/as Dirigentes	- Criação de medidas de combate a tendência de segregação sexual em profissões/tarefas Até ao final do Plano	X	X	X	X	EIVL Subunidade de Recursos Humanos e Valorização do Capital Humano	Internos
	Inclusão de ações/módulos sobre igualdade de género e não discriminação nos planos de formação da autarquia (ex: estereótipos de género, linguagem inclusiva, conciliação vida profissional, pessoal e familiar, assédio moral e sexual no local de trabalho, LGBTQIA+, multiculturalidade, ...)	Colaboradores/as Dirigentes	- Incluir ação na temática de igualdade no plano anual de formação	X 1	X 1	X 1	X 1	EIVL Subunidade de Recursos Humanos e Valorização do Capital Humano	Formação custo / hora

Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho	Melhorar os mecanismos procedimentais que possibilitem e facilitem a denúncia e/ou apresentação de queixa 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	Colaboradores/as Dirigentes	- Integração de conteúdos sobre esta temática no Regulamento Interno dos Recursos Humanos ou produção de documento de apresentação de queixa/denúncia para o efeito Até ao final de 2023	X	X (100%)	X	-	EIVL Divisão Administrativa e Jurídica Subunidade de Recursos Humanos e Valorização do Capital Humano Gabinete de Auditoria Interna e Qualidade	Internos
Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as	Criação de oportunidades de diálogo com os/as trabalhadores/as ou seus/suas representantes, para avaliação e definição de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros	Colaboradoras/es Dirigentes	- Nº de ações/iniciativas realizadas Reuniões de intercâmbio, reunião para auscultação de trabalhadores/as a realizar uma vez por ano	X 1	X 1	X 1	X 1	EIVL Subunidade de Recursos Humanos e Valorização do Capital Humano	Internos
	Definição de procedimentos para adoção de práticas de organização do trabalho facilitadoras da conciliação com a vida pessoal e familiar (horário flexível, amamentação, aleitação, acompanhamento a ascendentes ou descendentes, jornadas contínuas, ...)	Colaboradoras/es Dirigentes	- Adoção de práticas facilitadoras da conciliação da vida pessoal e profissional Durante a vigência do Plano, definir procedimentos para a adoção de práticas facilitadoras da conciliação	X	X (50%)	X (100%)	X	EIVL Subunidade de Recursos Humanos e Valorização do Capital Humano	Internos
	Divulgação de medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc. de apoio à conciliação	Colaboradoras/es Dirigentes	- Nº de medidas/iniciativas divulgadas Durante a vigência do Plano, é divulgada 1 iniciativa por semestre	X 1	X 1	X 1	X 1	EIVL Subunidade de Recursos Humanos e Valorização do Capital Humano Divisão de Educação e Desenvolvimento Social Divisão de Cultura, Eventos e Turismo Divisão de Desporto e Gestão de Equipamentos Desportivos	Internos

1.5.1. VERTENTE EXTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação no concelho de Estarreja

Na sua dimensão externa são definidas também medidas metas e resultados ao nível da promoção da igualdade e não discriminação a disseminar no Concelho. Este Plano acautela a integração da igualdade e não discriminação na governação, gestão e intervenção das diferentes organizações do concelho.

Nesta vertente e matérias estão desenhadas ações que consideram todas as dimensões do desenvolvimento local como o emprego, a conciliação, a educação, a cultura, o desporto, a saúde e ação social, a violência e a segurança

A nível externo, as ações do Plano têm como finalidade a promoção da igualdade e não discriminação nas organizações locais, garantindo:

- A integração da perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção das entidades do concelho (entidades empregadoras, formadoras e outras);
- A garantia de uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas;
- A transversalização da perspetiva de género e não discriminação nas áreas da educação e ação social;
- A melhoria da qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género.

Apostar-se-á no envolvimento de todas as organizações, atendendo aos principais *stakeholders*, para um cumprimento cabal dos objetivos e obtenção dos melhores resultados em matéria de Igualdade e Não Discriminação.

Vertente: EXTERNA				Dimensão: TRANSVERSAL					
Objetivo Estratégico 1: INTEGRAR A PERSPETIVA DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA GOVERNAÇÃO, GESTÃO E INTERVENÇÃO NO CONCELHO									
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Indicadores e Resultados	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos
				2022	2023	2024	2025		
Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	Ações de informação/sensibilização certificação em igualdade de género e não discriminação	Dirigentes e técnicos/as de associações desportivas, culturais e recreativas; de IPSS; de serviços públicos, entre outras entidades	- Nº de ações realizadas Até ao final do Plano, realizadas 2 ações de formação certificada pela CIG, abrangendo o maior número possível de organizações e pelo menos 60 participantes	X	X 1 (50%)	X 1 (50%)	X	EIVL CIG Autarquia Rede Social Organizações locais	Formação custo / hora
	Apoio à promoção de iniciativas locais, regionais e nacionais de outras organizações em matéria de igualdade e não discriminação (ex: campanhas, ações de sensibilização, ações de formação, programas, eventos, etc.)	Comunidade	- Nº de ações/iniciativas apoiadas Apoiar uma ação por semestre de vigência do Plano, apoiar pelo menos 4 iniciativas	-	X 2	X 2	X 1	EIVL Gabinete de Comunicação Rede Social Entidades locais	Formação custo/hora Aluguer Suportes pedagógicos
Obter dados desagregados por género nas diversas áreas/dimensões de intervenção autárquica	Implementação de sistema de indicadores de dados desagregados por género nos projetos e ações desenvolvidas pelo Município e por organizações parceiras (associados, utentes de serviços públicos como biblioteca, atendimento, eventos culturais, desportivos, recreativos, entre outros)	Serviços Municipais Organizações Locais	- Criação de sistema de indicadores de dados desagregados por género para o Município e para as entidades locais Até ao final de 2024 deve estar criado e testado junto das entidades interessadas	-	X	X	-	EIVL Autarquia Organizações Locais Consultora	Internos

Vertente: EXTERNA				Dimensão: EMPREGO, FORMAÇÃO E CONCILIAÇÃO					
Objetivo Estratégico 2: INCENTIVAR AS ENTIDADES EMPREGADORAS E FORMADORAS PARA A ADOÇÃO DE MEDIDAS PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO									
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Indicadores e Resultados	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos
				2022	2023	2024	2025		
Informar sobre a integração da perspetiva de género, não discriminação e conciliação nas organizações	Ações de informação/sensibilização para a igualdade, não discriminação e inclusão da diversidade	Entidades empregadoras	- Nº de ações realizadas - Nº de participantes Até ao final do Plano, são realizadas 4 ações, envolvendo o máximo de entidades e pelo menos 15/10 participantes cada uma	X 1	X 1	X 1	X 1	Autarquia Associação Empresarial Rede Social Gabinete de Inserção Profissional Gabinete de Apoio ao Desenvolvimento Económico e Empresarial	Despesas com conferencistas, <i>catering</i> , etc.
	Ações de informação/sensibilização no âmbito da conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar	Entidades empregadoras	- Nº de ações realizadas - Nº de participantes Até ao final do Plano, são realizadas 4 ações, envolvendo o máximo de entidades e pelo menos 15/10 participantes cada uma	X 1	X 1	X 1	X 1	Autarquia Associação Empresarial Rede Social Gabinete de Inserção Profissional Gabinete de Apoio ao Desenvolvimento Económico e Empresarial	
	Ações de divulgação de programas e instrumentos de avaliação da disparidade salarial: funções iguais, salários iguais	Entidades empregadoras	- Nº de ações realizadas - Nº de participantes Até ao final do Plano, são realizadas 4 ações, envolvendo o máximo de entidades e pelo menos 15/10 participantes cada uma	X 1	X 1	X 1	X 1	Autarquia Associação Empresarial Rede Social Gabinete de Inserção Profissional Gabinete de Apoio ao Desenvolvimento Económico e Empresarial	
	Ações de informação/sensibilização sobre direitos na parentalidade	Trabalhadores/as	- Nº de ações realizadas - Nº de participantes Desenvolvida 1 ação por ano, envolvendo pelo menos 15 participantes cada uma	X 1	X 1	X 1	X 1	Autarquia Rede Social Associação Empresarial Gabinete de Inserção Profissional	
Contribuir para a eliminação de estereótipos que condicionam as	Apoio à revisão das políticas de <i>marketing</i> e divulgação dos percursos formativos, integrando a perspetiva de	Alunos Estudantes Pessoas em formação	- Nº de iniciativas promovidas Anualmente, é promovida 1 iniciativa de combate aos	X 1	X 1	X 1	X 1	EIVL Agrupamentos de escolas	Internos

escolhas vocacionais e profissionais	género (ex: Semana das Profissões)	Encarregados/as de educação	estereótipos de género nas profissões					Centro Qualifica Divisão de Educação e Desenvolvimento Social IEFP Gabinete de Inserção Profissional
--------------------------------------	------------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------	--	--	--	--	---

Vertente: EXTERNA				Dimensão: EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO					
Objetivo Estratégico 3: EDIFICAR UMA CULTURA DE IGUALDADE NO CONCELHO, ATRAVÉS DE INICIATIVAS EDUCATIVAS, CULTURAIS E DESPORTIVAS									
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Indicadores e Resultados	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos
				2022	2023	2024	2025		
Sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões de igualdade de género e não discriminação enquanto princípios fundamentais dos Direitos Humanos	Mapeamento, aquisição e disseminação de recursos didáticos para abordar temáticas da igualdade e não discriminação junto do público infantil	Crianças pré-escolar e 1.º ciclo	- Criação de catálogo de recursos didáticos Até meados de 2023, realizado o levantamento de recursos existentes; Até final de 2023, criação de catálogo de recursos; Até final de 2024, catálogo distribuído no pré-escolar e 1.º ciclo	X	X (100%)	-	-	EIVL Divisão Educação e Desenvolvimento Social Atividades de Animação e Apoio à Família (AAAF's) Agrupamentos de escolas Consultora	Custos com sistematização conteúdos, design, produção e distribuição
	Ações de sensibilização participativas (ex: Teatros, Tertúlias, Semana da Igualdade/Dia Municipal para a Igualdade)	Crianças e Jovens Famílias Comunidade	- Nº de ações realizadas - Nº de participantes Até ao final do Plano, são realizadas 4 ações, abrangendo 200 participantes no total	X 1	X 1	X 1	X 1	EIVL Divisão de Educação e Desenvolvimento Social Divisão da Cultura, Eventos e Turismo Associações Locais Agrupamentos de escolas	Despesas com palestrantes, catering, divulgação etc.
	Realização de evento(s) cultural(ais) que enalteça(m) a mulher do concelho e/ou figuras de destaque na sociedade e história do concelho (ex: nome de rua de pessoa do sexo feminino influente)	Comunidade	- Nº de eventos realizados Até ao final do Plano, é realizado 1 evento por ano	X 1	X 1	X 1	X 1	EIVL Divisão Desenvolvimento Social Divisão da Cultura, Eventos e Turismo	Despesas com logística, divulgação /promoção dos eventos

Vertente: EXTERNA				Dimensão: EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO					
Objetivo Estratégico 3: EDIFICAR UMA CULTURA DE IGUALDADE NO CONCELHO, ATRAVÉS DE INICIATIVAS EDUCATIVAS, CULTURAIS E DESPORTIVAS (CONT.)									
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Indicadores e Resultados	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos
				2022	2023	2024	2025		
Promover atividades educativas, culturais e desportivas na população idosa e/ou portadora de deficiência/incapacidade	Implementar ações de capacitação no âmbito do Programa “Mais Capaz”	Pessoas idosas e/ou com deficiência/incapacidade	- Nº de edições realizadas É realizada 1 edição anualmente, envolvendo todas as IPSS e entidades de apoio à deficiência do concelho	X 1	X 1	X 1	X 1	EIVL Divisão de Educação e Desenvolvimento Social Divisão de Desporto e Gestão de Equipamentos Desportivos Divisão de Cultura, Eventos e Turismo Rede Social IPSS's Juntas de Freguesia CERCIESTA	Custos internos
	Promover o Envelhecimento + Ativo, saudável e autónomo ao longo do ciclo de vida, desenvolvendo ações de aprendizagem, de convívio e de entretenimento (passeios, aulas de ginástica e oficinas, entre outros) a partir do Programa SÉNIOR VIVER+	Pessoas idosas	- Nº de ações realizadas Ao longo do ano letivo, nas 4 áreas do Programa: - Saúde e Bem-estar - Cultura e Lazer - Artes e Saberes - Solidariedade	X	X	X	X		
	Organizar um “Festival Sénior”, que promova um “Envelhecer Feliz” através de atividades de lazer, culturais e desportivas (seminários, passeios, visitas, cinema, música e dança, inseridas no Programa SÉNIOR VIVER+	Pessoas idosas	- Nº de edições realizadas É realizada 1 edição anualmente, envolvendo todas as IPSS do concelho e a Comunidade em geral	X 1 out	X 1 out	X 1 out	X 1 out		
Conferir visibilidade à prática desportiva feminina e a modalidades adaptadas	Notícias e peças jornalísticas (nos jornais / rádios) que divulguem a prática desportiva de atletas femininas e de modalidades adaptadas	Comunidade	- Nº de peças publicadas Ao longo da vigência do Plano, é realizada, 1 peça semestralmente	X 1	X 2	X 2	X 1	EIVL Comunicação Social (Rádios e/ou jornais locais) Entidades desportivas locais Rede Social Divisão de Educação e Desenvolvimento Social Divisão de Desporto e Gestão de Equipamentos Desportivos Gabinete de Comunicação	Custos com comunicação

Vertente: EXTERNA				Dimensão: EDUCAÇÃO					
Objetivo Estratégico 4: PROMOVER A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO NA EDUCAÇÃO DE CRIANÇAS E JOVENS									
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Indicadores e Resultados	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos
				2022	2023	2024	2025		
Capacitar profissionais das escolas para a consciencialização da perspetiva de género	Ações de formação certificada (CIG) de Especialização em Igualdade de Género	Profissionais	- Nº de ações realizadas - Nº de participantes Até final do Plano realizar duas ações certificadas, envolvendo o mínimo de 20 participantes	-	X 1	X 1	-	EIVL CIG Agrupamentos de Escolas Divisão de Educação e Desenvolvimento Social	Formação custo/hora
Promover a compreensão da igualdade entre mulheres e homens	Ações temáticas/sensibilização de consciência da igualdade entre meninas e meninos, mulheres e homens nos diferentes contextos da vida (privada e pública)	Crianças e jovens das escolas do concelho	- Nº de ações realizadas - Nº de participantes Até ao final do Plano, realizar 2 ações, abrangendo o mínimo de 200 participantes no total	X 1	-	X 1	-	EIVL Divisão de Educação e Desenvolvimento Social Agrupamentos de escolas	Internos
Prevenir a discriminação através do conhecimento da identidade, cultura e costumes de diferentes países	Ações temáticas/sensibilização para a exploração dos diferentes países do mundo e das pessoas e suas características	Crianças e jovens das escolas do concelho	- Nº de ações realizadas - Nº de participantes Até ao final do Plano, realizar 2 ações, abrangendo o mínimo de 200 participantes no total	-	X 1	-	X 1	EIVL Divisão de Educação e Desenvolvimento Social GAE BME Agrupamentos de escolas	Internos

Vertente: EXTERNA				Dimensão: SAÚDE E AÇÃO SOCIAL					
Objetivo Estratégico 5: TORNAR TRANSVERSAL A PERSPETIVA DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS ÁREAS DA SAÚDE E AÇÃO SOCIAL									
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Indicadores e Resultados	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos
				2022	2023	2024	2025		
Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género nos serviços de saúde e ação social	Ações de formação certificada (CIG) de Especialização em Igualdade de Género e/ou temáticas específicas (LGBTQIA+, violência doméstica, população migrante)	Profissionais de saúde e de ação social, CPCJ, GIP, Centro Qualifica	- Nº de ações realizadas - Nº de participantes Até final do Plano realizar 2 ações que envolvam pelo menos 20 participantes	-	X 1	X 1	-	EIVL CIG Serviços de Saúde Segurança Social Rede Social CPCJ ESTAINTEGRA GAE	Formação custo/hora
Promover o envolvimento de homens na prestação de cuidados na família	Campanha de sensibilização (vídeo e/ou outros formatos) a disseminar em meios corporativos ou OCS	Comunidade Famílias	- Criar campanha de sensibilização Até meados de 2023	X	X	X	-	EIVL Serviços de Saúde Segurança Social Rede Social Gabinete de Comunicação	Custos com comunicação
Promover a inclusão social e a não discriminação da população migrante e de diferentes etnias	Ações temáticas de consciencialização para respeito pela diversidade e as estratégias de inclusão para os que acolhem e estratégias de integração os que são acolhidos	Comunidade Famílias População migrante População de diferentes etnias	- Nº de ações realizadas - Nº de participantes Até ao final do Plano concretizar 2 ações temáticas com o mínimo de 20 participantes	-	X 1	X 1	-	EIVL Rede Social	Custos com comunicação

Vertente: EXTERNA				Dimensão: VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA					
Objetivo Estratégico 6: MELHORAR A QUALIDADE DA INTERVENÇÃO E PREVENÇÃO EM SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÊNERO									
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Indicadores e Resultados	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos
				2022	2023	2024	2025		
Capacitar profissionais para a integração da perspectiva de género na área da justiça	Ações certificadas (CIG) de formação inicial e contínua em igualdade de género, violência doméstica e/ou outras temáticas específicas	Profissionais das áreas da justiça e segurança	- Nº de ações - Nº de participantes Até final do Plano realizar 2 ações certificadas, envolvendo o mínimo de 20 participantes	-	X 1	X 1	-	EIVL Ministério Público CIG Forças de Segurança	Formação custo/hora
Desenvolver respostas de intervenção no apoio às vítimas de violência doméstica e de género	Adesão à Rede de Municípios Solidários Protocolo com APAV Protocolo de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica	Vítimas	- Protocolo de Adesão à Rede Municípios Solidários - Atualizar Protocolo de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica Até final 2023	-	X	X (100%)	-	EIVL Executivo CIG	Internos
Prevenir violência doméstica e de género	Programas de prevenção e sensibilização	Comunidade	- Nº de programas implementados - Nº de participantes Até ao final do Plano são implementados 2 programas, abrangendo 150 crianças/jovens/famílias	-	X 1	X 1	-	EIVL Rede Social CPCJ	Internos

1.6. Modelo de sistematização das ações

Apresentado o PMIND DE ESTARREJA – “Na diferença todos se acrescentam” e dado que se trata de um plano estratégico plurianual a 4 anos, como instrumento de linhas orientadoras e de ações que se consubstanciam na concretização dos objetivos da ENIND 2018–2030 assumidos no Protocolo de Cooperação assinado com a CIG, é necessário garantir todas as evidências ao longo da sua implementação.

Para tal, para cada vertente e dimensão de intervenção, através dos seus objetivos estratégicos e específicos, serão decompostas e sistematizadas em ações de uma forma mais concreta, objetiva e operacional:

- Objetivo estratégico;
- Objetivo específico;
- Medida;
- Especificação da ação;
- Indicadores e resultados;
- Público-alvo;
- Entidades envolvidas;
- Calendarização;
- Custos.

Este conjunto de itens de sistematização contribuirão para um melhor planeamento, execução e fiabilidade na avaliação e impacto das ações.

De seguida apresentam-se dois exemplos de individualização da sistematização de ações: um para a vertente interna e outro para a vertente externa.

1.6.1. Exemplo de Sistematização de ação – vertente interna

VERTENTE:

Interna

DIMENSÃO:

Missão e Planeamento Estratégico

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1:

Salvaguardar o compromisso com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional

OBJETIVO ESPECÍFICO

Integrar e disseminar o compromisso com a igualdade e não discriminação nas políticas e práticas autárquicas

MEDIDAS

Afetação de recursos financeiros no orçamento municipal para a implementação das medidas do PMIND

ESPECIFICAÇÃO DAS AÇÕES

Criação de uma rubrica para o PMIND DE ESTARREJA no orçamento municipal

RESULTADOS E INDICADORES

Em cada orçamento anual verifica-se a existência de verbas destinadas ao PMIND
% do orçamento

PÚBLICO-ALVO

Colaboradores da CM
Municípios/Público em geral
Público estratégico determinante na mudança de mentalidades no domínio da igualdade e não discriminação

ENTIDADES ENVOLVIDAS

EIVL
Executivo
Divisão Económica e Financeira
Divisão Administrativa e Jurídica (extenso)

CRONOGRAMA

Anual [2023 a 2025]

CUSTOS

Internos / Orçamento municipal

1.6.2. Exemplo de Sistematização de ação – vertente externa

VERTENTE:

Externa

DIMENSÃO:

Transversal

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1:

Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho

OBJETIVO ESPECÍFICO

Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana

MEDIDAS

Ações de informação/sensibilização certificação em igualdade de género e não discriminação

ESPECIFICAÇÃO DAS AÇÕES

Ex1:

“Direito à Igualdade e à Não-Discriminação”

Data: 00/00/0000

Entidade Formadora: Entidade Local

Certificação: CIG

Organização: CM Estarreja

Local: Biblioteca Municipal

Ex2:

“Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens: mitos, estereótipos e crenças”

Data: 00/00/0000

Entidade Formadora: Entidade Local

Certificação: CIG

Coorganização: CM Estarreja e Escola Profissional de Aveiro

Local: Biblioteca Municipal

RESULTADOS E INDICADORES

Realizar 2 ações de formação por ano

Nº de Ações Programadas/Nº de Ações realizadas

Nº de Formandos Previstos por Ação/Nº de Formandos Inscritos por Ação

PÚBLICO-ALVO

Dirigentes e técnicos/as de associações e entidades locais, IPSS e serviços públicos

ENTIDADES ENVOLVIDAS

EIVL

CIG

Autarquia

Rede Social

Organizações locais

CRONOGRAMA

Primeiro Trimestre de 2023

CUSTOS

Custo/hora Formação | Custo com alugueres | Custo com suportes pedagógicos

MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

2

2. Monitorização e avaliação

A monitorização e avaliação são os principais pilares do processo de planeamento, assumindo-se como um procedimento destinado, essencialmente a julgar os resultados da intervenção e implementação de ações concretas e a fornecer informação sobre a sua gestão, expectativas, resultados, impactos e até custos.

No contexto deste plano, a avaliação será utilizada para medir os resultados das ações, apoiar na tomada de decisão, identificar condições de sucesso e aspetos críticos das Intervenções. O resultado será o ajustamento do plano e a otimizando de recursos.

A monitorização e avaliação do PMIND DE ESTARREJA, atuarão sobre cada uma das ações apresentadas e implementadas, sobre os seus indicadores e sobre os seus resultados.

Tabela 3. Sistema de monitorização e avaliação do Plano

SISTEMA DE MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PMIND DE RSTARREJA		
Dimensões	O plano será avaliado e monitorizado: CM Estarreja, Entidades Especializadas, Sociedade, Públicos-alvo	
Tipologias	Quantitativos Medir os resultados. Medir o impacto face aos objetivos iniciais	Qualitativos Inputs para interpretação Garantir argumento para dados quantitativos.
Crítérios	Relevância: grau de adequação à realidade (município) e ao contexto (promoção da igualdade e não discriminação). Eficácia: verificação do cumprimento dos objetivos definidos. Eficiência: relação entre os recursos utilizados e os resultados obtidos Impacto: produção de alterações no grupo específico ou sociedade face à situação inicial Sustentabilidade/Replicação: capacidade de manter o impacto nos anos seguintes	
Efeitos	Os principais efeitos situam-se ao nível: cumprimento dos objetivos e realização das ações; Medidas preventivas e corretivas (necessidade de alinhamento do plano com alteração aos objetivos e ações iniciais)	
Âmbito	Monitorização Acompanhamento integral da execução e garantia de decisões atempadamente	Avaliação Aferir o cumprimento de objetivos, medir o impacto e validar as estratégias de ação.

Fonte: ICVM, 2021

2.1. Monitorização do Plano

O Município de Estarreja ao definir políticas de igualdade e não discriminação através do exercício governativo, com implicações internas e externas, através do envolvimento de toda a sua estrutura de recursos humanos e da sociedade em geral, responsabiliza-se envolvendo o maior número de entidades para a implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Estarreja – PMIND DE ESTARREJA.

A igualdade e a não discriminação, nas suas variadíssimas vertentes e formas de atuação em sociedade apresentam-se como um objetivo ético e social de cidadania, de sociedades mais avançadas, justas e igualitárias na defesa e respeito pela dignidade humana.

Portugal como um país que ainda verifica um nível elevado de desigualdades, nas mais variadas áreas de atuação, deverá inverter esta tendência através da aposta em estratégias de promoção de justiça social e igualdade de oportunidades.

O PMIND DE ESTARREJA pretende ser um documento de trabalho que integra as principais orientações de intervenção nestas matérias. Assim, através de uma adequada monitorização e avaliação das dinâmicas, formas de atuação e resultados, torna-se um instrumento em construção podendo e devendo sofrer os devidos e necessários reajustes para um melhor cumprimento dos objetivos a que se propõe.

Todo este processo de monitorização e avaliação contará com todos os intervenientes internos e externos vinculados desde o seu processo de construção e implementação: a Equipa para a Igualdade na Vida Local, as/os Conselheiras/os, Interna/o e Externa/o, os *stakeholders* e a Câmara Municipal de Estarreja.

Dado o conhecimento de causa a monitorização deverá ser encabeçada pela EIVL que ficará responsável pelo acompanhamento da execução das ações inscritas no presente documento. Esta estrutura, articulará com outros intervenientes no processo, para uma constante avaliação da prossecução dos trabalhos, possíveis ajustes e/ou correções e reestruturações em qualquer fase do seu desenvolvimento.

Por outro lado, apostará numa forte implicação e envolvimento interno de todos os colaboradores e colaboradoras, das famílias, entidades educativas, movimentos associativos, migrantes e minorias, e tecido empresarial, para a desejada crescente promoção de um território mais igualitário, indutor de igualdade e não discriminação.

Como já referido, a EIVL será a responsável pela gestão e execução dos objetivos propostos no Plano através de um planeamento concretizável, mensurável e que permita uma posterior

avaliação de impacto [ponto 1.6 Modelo de sistematização e concretização das ações]. A análise de indicadores recolhidos ficará a cargo de entidade externa independente, responsável pela avaliação do Plano.

Com base nestes indicadores a EIVL estará atenta a novas formas de planeamento de ações a fim de redesenhar as ações e objetivos do Plano, caso seja necessário.

2.2. Avaliação do Plano

O Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação de Estarreja revela-se um documento com diversas ações materiais e imateriais que visam a promoção de uma mudança de comportamentos e mentalidades. Pretende-se uma verdadeira e efetiva mudança de paradigma nas vertentes da igualdade e não discriminação.

O objetivo primordial da avaliação do impacto das ações planeadas e propostas neste Plano pretende-se o mais objetivas possível, embora estejamos cientes da sua maior ou menor complexidade em certas situações, revelando-se por vezes difícil objetivar essa avaliação.

Em certos casos o cumprimento dos objetivos estratégicos e específicos só poderão ser medidos a médio ou até a longo prazo. Porém, para facilitar a avaliação do impacto das ações, foram desenhados indicadores de sucesso facilmente observáveis e mais objetivos. Desta forma, tem-se a possibilidade de ter, desde início, uma noção clara da adesão dos diferentes públicos-alvo ao Plano e à importância que lhe é atribuída.

A avaliação do Plano revela-se uma etapa fundamental para se poder aferir o sucesso do mesmo, monitorizar a implementação e alinhar constantemente as suas linhas de atuação.

O acompanhamento de cada ação, e do Plano na sua globalidade, quer pela equipa técnica do município quer pela entidade externa independente, permitirão responder às principais questões do Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local, de entre os quais:

- Os objetivos foram alcançados?
- Quais os resultados do trabalho realizado?
- Em que medida corresponde ao esperado?
- Que conclusões podem ser extraídas dos resultados positivos e menos positivos?
- Como se refletem nos custos/ganhos operacionais?
- Como assegurar a sustentabilidade dos resultados positivos alcançados?
- O que é possível aprender com a mudança verificada?
- Quais os passos seguintes do PMIND DE ESTARREJA?
- Há ações de fácil replicação e de maior impacto?

Para a avaliação do presente Plano a equipa de trabalho, com base no Modelo de sistematização das ações, apresentado no ponto 1.6 e 2.3 deste documento, deverá utilizar os instrumentos pré-definidos ou criar o instrumento mais adequados a cada atividade tendo sempre por base a *check-list* constante do Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis [Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade].

A entidade consultora responsável pela avaliação tratará estatisticamente todos os dados obtidos, desagregados por sexo, e compilados num Relatório Final de Avaliação. Posteriormente esse Relatório será divulgado internamente [junto dos/as colaboradores/as de todas as unidades orgânicas do município] bem como externamente [junto da comunidade, através de publicação no site do Município].

A EIVL será responsável pela análise, validação e/ou aprovação do Plano e Metodologias de implementação e avaliação e, sempre que verificar a necessidade de ajustamentos ao Plano de Ações, por força de circunstâncias internas e/ou externas deverá promover, em parceria com a equipa técnica interna, a sua revisão a fim de um melhor cumprimento dos objetivos e resultados esperados.

2.3. Modelo de controlo das ações do Plano

Para cada uma das ações apresentadas e a implementar no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Estarreja – “Na diferença todos se acrescentam”, será elaborada uma ficha de avaliação e controlo, que responda a todos os itens apresentados e que se configure como base das evidências a garantir na sua execução/implementação.

Tabela 4. Ficha Modelo de avaliação e controlo da implementação das ações

AVALIAÇÃO E CONTROLO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS AÇÕES		
ENQUADRAMENTO DA MEDIDA		
Vertente		
Objetivo Estratégico		
Objetivo Específico		
Medida		
Público-Alvo		
DIVULGAÇÃO		
Estratégias, meios de divulgação		
IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO		
<input type="checkbox"/> NÃO	Motivo:	
<input type="checkbox"/> SIM	Data Início:	Data Fim:
Desvios ao Programado?	Justificação:	
Constrangimentos? Como ultrapassado?	Quais? Como?	
IMPACTO DA AÇÃO		
Indicadores Iniciais		
Resultados		

ENTIDADES ENVOLVIDAS	
Entidades previstas envolvidas? Quais?	
Outras entidades?	
GRAU DE SATISFAÇÃO COM A AÇÃO IMPLEMENTADA	
Instrumento utilizado [avaliação participantes]	
Instrumento utilizado [avaliação entidades]	
Grau final de satisfação dos destinatários/as	
CUSTOS	
Tipo de custos	
Houve desvios?	
ANÁLISE/SÍNTESE	
Síntese dos resultados esperados e impacto da ação	

Fonte: ICVM, 2022

CONSIDERAÇÕES FINAIS

3

3. Considerações Finais

O Município de Estarreja, sempre numa atitude proativa, depois da fase de diagnóstico definiu este Plano de Ações, para a promoção da igualdade e não discriminação, de forma a cumprir os objetivos estabelecidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030 “Portugal + Igual” e no Protocolo assinado com a CIG.

O Plano teve em conta todos os resultados quer do diagnóstico, com base em diferentes métodos de recolha de informação, análise de dados estatísticos, implementação de inquéritos internos [Executivo/Dirigentes e aos/às colaboradores/as do Município] e externos [Parceiros e Organizações Locais] quer das reuniões internas com a Divisão de Educação e Desenvolvimento Social da Câmara Municipal de Estarreja e externas com as entidades parceiras. O Plano integra várias medidas, por vertente e dimensão de atuação, a fim de colmatar reais necessidades de intervenção em matéria de igualdade e não discriminação, privilegiando e potenciando projetos e ações já em curso no Município.

O sucesso deste Plano de Ações dependerá, por um lado, do grau de adesão do executivo e dirigentes da Câmara Municipal de Estarreja, e, por outro lado, do envolvimento dos colaboradores/as e das diferentes entidades locais: administração local, entidades não governamentais, empresas, instituições de ensino, saúde, cultura, desporto, entre outras, e finalmente do envolvimento da população em geral.

Trata-se de um plano estruturado a ser implementado de forma plurianual (desenhado a 4 anos) prevendo resultados e impactos imediatos, a médio e a longo prazo.

Salienta-se ainda que as ações a implementar/desenvolver, contando com o envolvimento de todas as partes interessadas, não se esgotam neste Plano de Ações. Pretende-se que seja um Plano em construção e que tenha em conta as transformações que possam ocorrer nos mais variados setores e dinâmicas sociais.

Finalmente salienta-se que a monitorização e avaliação dos resultados da implementação das ações do PMIND DE ESTARREJA, permitirão a adoção de medidas corretivas do mesmo para atingimento dos objetivos inicialmente propostos.

“NA DIFERENÇA TODOS SE ACRESCEM TAM”

ACRÓNIMOS

AAAF	Atividades de Animação e Apoio à Família
APAV	Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
BME	Biblioteca Municipal de Estarreja
CEDAW	Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
CERCIESTA	Cooperativa Educação Reabilitação Cidadãos Inadaptados Estarreja
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CLAS	Conselho Local de Ação Social
CM	Câmara Municipal
CPCJ	Comissões de Proteção de Crianças e Jovens
DEDS	Divisão de Educação e Desenvolvimento Social
EIVL	Equipa para a Igualdade na Vida Local
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030
ENIPD	Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência
ENMAP	Estratégia Nacional para a Mobilidade Ativa Pedonal
GAE	Gabinete de Apoio ao Emigrante
GIP	Gabinete de Inserção Profissional
ICVM	Instituto de Cidades e Vilas com Mobilidade
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
IMH	Igualdade entre Mulheres e Homens
IPSS	Instituições Particulares de Solidariedade Social
LGBTI	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo
LGBTQIA+	Lésbicas Gays Bissexuais Trans Queer Intersexo Assexual +
LGE	Local Gender Equality
OIEC	Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
PAIMH	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
PAIPDI	Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade
PAOIEC	Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
PAPCTSH	Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos
PAVMVD	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica
PEM	Plano Estratégico para as Migrações
PMIND	Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação
POISE	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
SIADAP	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
VMVD	Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica

Índice de Tabelas

Tabela 1. Objetivos Estratégicos das Políticas Públicas face ao Plano para a Igualdade e a Não Discriminação	9
Tabela 2. Objetivos Estratégicos do PMIND – Vertente Externa e Vertente Interna	10
Tabela 3. Sistema de monitorização e avaliação do Plano	32
Tabela 4. Ficha Modelo de avaliação e controlo da implementação das ações	37

Documentação de Suporte

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030

<https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036>

Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável 2017-2025

<https://www.sns.gov.pt/wp-content/uploads/2017/07/ENEAS.pdf>

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_educacao_digital.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_saude_acao_social.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Violência no Trabalho

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_violencia_trabalho.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_mobilidade_e_transportes_digital.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_seguranca_prevencao_violencia_digital.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_cultura.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_urbanismo_habitacao_ambiente.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf

Guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis [Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade]

<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/02/Anexo-4-Guia-de-apoio-%C3%A0-an%C3%A1lise-e-valida%C3%A7%C3%A3o-de-produtos-tang%C3%ADveis.pdf>

Estudo - Igualdade de Género em Contexto Escolar: atitudes e conhecimentos de Estudantes e Docentes – ISMAI, APF, IPPF, 2022 [em realização]

LGE – Local Gender Equality: Mainstreaming de Género nas Comunidades Locais

<https://lge.ces.uc.pt/>

Manual de Linguagem Inclusiva, CES, 2021

<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/08/12-Manual-de-Linguagem-Inclusiva-CES.pdf>

Anexo

Orientações AVISO Nº POISE – 22-2020-03

AVISO Nº POISE – 22-2020-03 - Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

Fase I. Atividade 2 – Elaboração/atualização e implementação do Plano para a Igualdade

Esta fase contempla a elaboração/atualização do Plano e a sua subsequente implementação.

O Plano deve ser submetido a aprovação nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais, e a vigorar para um período de quatro anos. Após a aprovação do Plano, deve o mesmo ser divulgado quer internamente no Município quer no território, devendo estar acessível ao público, designadamente no sítio na internet do Município.

O Plano deve identificar de forma clara e alinhada com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 (ENIND):

- os domínios de intervenção e respetivos objetivos, devendo abranger, pelo menos, cada umas das matérias previstas para o diagnóstico, e devendo comportar uma dimensão interna e uma dimensão externa, conforme descrito infra;
- medidas concretas de intervenção para cada objetivo e domínio de intervenção;
- metas anualizadas para cada medida, devendo ser específicas, mensuráveis, relevantes/ adequadas, realistas, definidas no tempo, bem como os respetivos indicadores, de resultado e de impacto;
- procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND).

A dimensão interna do Plano inclui medidas referentes à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:

- a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta;

- b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
- c) Incluir pelo menos no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
- d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
- e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
- f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.

A dimensão externa do Plano inclui medidas referentes à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:

- a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a “Rede de Municípios Solidários”;
- b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
- c) Promover a integração dos objetivos da ENIND na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

Pretende-se, pois, que o **Plano para a Igualdade** seja um documento público, aprovado pelo órgão competente, que consubstancia o compromisso do Município, devendo identificar de forma clara no horizonte temporal de quarto anos:

- os domínios de intervenção;
- objetivos estratégicos em cada domínio;
- objetivos operacionais/específicos para cada domínio estratégico;

- medidas de intervenção por objetivo operacional/específico;
- indicadores e metas anualizadas (específicas, mensuráveis, relevantes/ adequadas, realistas, definidas no tempo) por medida;

NOTA: Para efeitos de adaptação dos Planos para a Igualdade à calendarização dos três Planos da ENIND, devem ser estabelecidas metas para os primeiros 12 meses de implementação do Plano e metas acumuladas até ao final de 2021.

- modelo de governação que preveja:
 - a participação dos principais *stakeholders*;
 - a mobilização dos diferentes departamentos da autarquia;
 - a prestação de contas ao órgão político no território.
- estratégia de divulgação e comunicação do Plano.

Para verificação da efetividade de implementação do Plano, deve ser elaborado o **Relatório de Execução do Plano para a Igualdade**, o qual deve estar concluído até três meses antes da data de termo da operação financiada. Pretende-se relatar as medidas implementadas no período e o funcionamento do modelo de governação previsto, sendo fundamental garantir um modelo de recolha de informação sobre a execução que permita uma relação direta com as metas previstas.

A esta atividade deverá corresponder a apresentação dos seguintes produtos tangíveis: Plano para a Igualdade e Relatório de Execução do Plano para a Igualdade.

in AVISO Nº POISE- 22-2020-03, pág. 5 e 6 [transcrição integral]

OUTUBRO 2022



ESTARREJA
MUNICÍPIO



ESTARREJA
PLANO MUNICIPAL
PARA A IGUALDADE
E NÃO DISCRIMINAÇÃO



CONSELHO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO



POISE
PLANO ESTRATÉGICO
POLÍTICO SOCIAL -
INOVAÇÃO



PORTUGAL
2020



UNÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu