

# PLANO DE IGUALDADE

O compromisso da Câmara Municipal de Porto de Mós com as políticas de igualdade entre mulheres e homens para a construção de uma sociedade igualitária, plural, inclusiva, diversa, sustentável e livre de violência, expressa-se na elaboração deste I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

2022



## ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO .....	2
2. PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO I PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE PORTO DE MÓS .....	3
3. PRINCÍPIOS ORIENTADORES .....	5
4. OBJETIVOS GERAIS DO PLANO .....	7
5. ESTRUTURA DO PLANO.....	9
5.1. VISÃO GERAL DOS DOMÍNIOS E OBJETIVOS DO PLANO.....	10
6. PLANO DE ATIVIDADES .....	13
6.1. VERTENTE INTERNA .....	14
6.2. – VERTENTE EXTERNA.....	21
7. SEGUIMENTO E AVALIAÇÃO DO PLANO.....	30
8. BIBLIOGRAFIA.....	32



## **1. ENQUADRAMENTO**

O compromisso da Câmara Municipal de Porto de Mós com as políticas de igualdade entre mulheres e homens para a construção de uma sociedade igualitária, plural, inclusiva, diversa, sustentável e livre de violência, expressa-se na elaboração deste I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

Este Plano constitui-se como um instrumento que pretende operacionalizar as políticas públicas em matéria de igualdade no Município de Porto de Mós, alinhado com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), e respetivos planos.

Tem como base o **Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação** estabelecido entre o Município de Porto de Mós e a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e que tem por objeto:

- *“a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da referida Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 – “Portugal + Igual” (ENIND), a nível local”;*
- *“contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações”;*
- *“prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros”;*
- *“prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados”;*
- *“fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens”;*
- *“prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal”;*





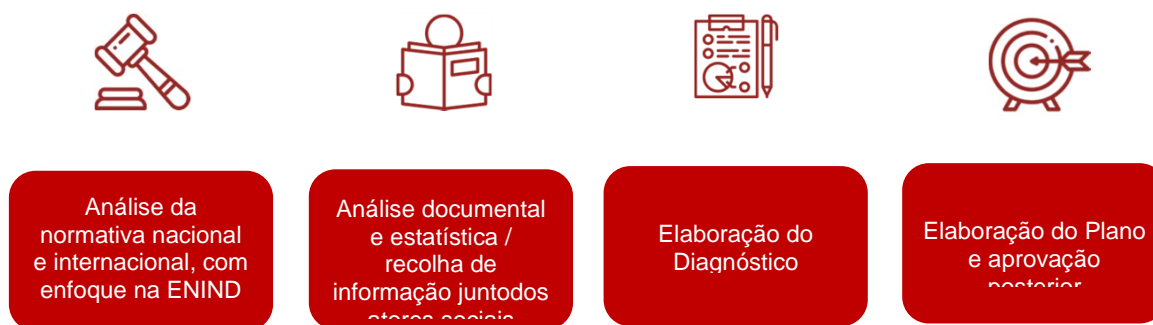
ELABORAÇÃO  
DO PLANO

O processo de elaboração do I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Porto de Mós (doravante designado IPMIND de Porto de Mós) teve como ponto de partida a criação de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local.

O passo seguinte consistiu na realização de um diagnóstico sobre a situação da igualdade no Município, tanto ao nível interno da Autarquia, como ao nível do território. Com base nos resultados deste documento, procedeu-se à elaboração do I PMIND de Porto de Mós, pensado para ser transformador da realidade do território, integrando uma transversalização da perspetiva de igualdade de género, em linha com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), e respetivos planos (em anexo para consulta).

Constitui-se como um documento público, acessível a todos e todas, aprovado em Reunião de Câmara e Assembleia Municipal.

Segue-se um esquema da metodologia seguida para o desenvolvimento do processo:





PRINCÍPIOS  
ORIENTADORES

O I PMIND de Porto de Mós está alinhado com os princípios estabelecidos pela ENIND, e respetivos planos nacionais de ação, que irão orientar a atuação da Autarquia, assim como das entidades que nele participam, em matéria de igualdade entre mulheres e homens. Com base nos objetivos estratégicos de intervenção estabelecidos na ENIND, a Autarquia e organizações que colaboram neste Plano, irão integrar as orientações e objetivos deste documento nos seus próprios planos de atuação, no horizonte temporal de 4 anos.

Assim, o Plano rege-se pelo princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades; o respeito pela diversidade e pela diferença; a integração da perspetiva de género de forma transversal; a eliminação de estereótipos em função do sexo e a representação equilibrada.

De maneira específica, a atuação do Município será assente nos seguintes princípios:

- Respeito pelos direitos humanos de todos e todas;
- Respeito pela diversidade e diferença, desde uma perspetiva interseccional, i.e., tendo em conta a diversidade de todas as mulheres e homens e como esta se torna fonte de desigualdades e de discriminação, como podem ser o sexo, a origem, a etnia, a orientação sexual, identidade de género, idade, deficiências, etc.
- O empoderamento das mulheres como condição imprescindível para se alcançar a igualdade.
- O direito à assistência, proteção e recuperação das mulheres e homens que enfrentam ou tenham enfrentado violências, tomando em consideração as necessidades, experiências e particularidades de cada uma das mulheres e homens em situação de violência, desde uma perspetiva interseccional e mediante a colaboração com as instituições e sociedade civil.



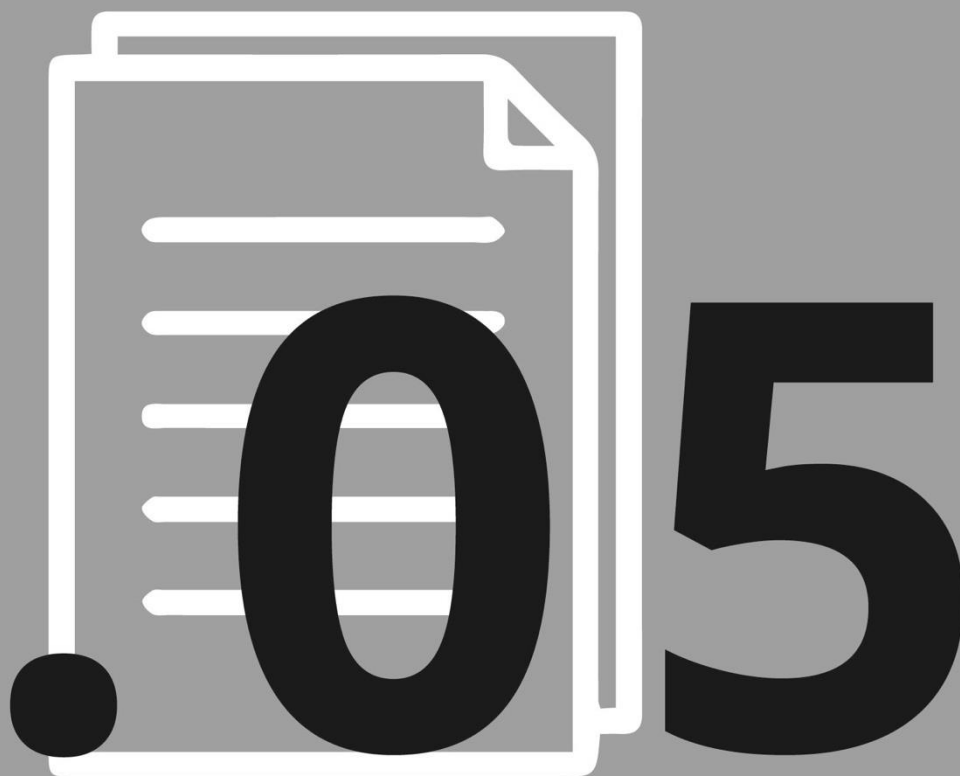
# 04

OBJETIVOS GERAIS



As finalidades do I PMIND de Porto de Mós são:

1. Operacionalizar as políticas públicas em matéria de igualdade, alinhadas com a ENIND, orientando a atuação em matéria de igualdade do Município de Porto de Mós, no período temporal de 2022-2026.
2. Promover a aplicação da perspetiva de género no âmbito de atuação e no marco de competências de cada área municipal, priorizando diferentes ações e instrumentos, que permitam avançar na eliminação das desigualdades existentes.
3. Desenvolver e implementar ações, como objetivo de acelerar a obtenção de resultados eficazes em matéria de igualdade a curto prazo e nos âmbitos onde foram diagnosticadas maiores assimetrias.



ESTRUTURA  
DO PLANO

O Plano segue uma estrutura que se pretende coerente com o objetivo global de promover políticas e ações dirigidas à promoção da igualdade entre mulheres e homens, fomentando o envolvimento das áreas e entidades municipais no desenvolvimento e implementação das mesmas.

Desta forma, o Plano está estruturado em dois grandes eixos de atuação:

- O primeiro eixo – a vertente interna - refere-se às políticas transversais de género (*mainstreaming* de género), no qual se apresentam as medidas para promover a transversalidade e a sistematização da perspetiva de género nos diferentes âmbitos e procedimentos da Autarquia.
- O segundo eixo – a vertente externa – refere-se às políticas específicas de igualdade e ações positivas, no qual se apresentam um conjunto de medidas dirigidas a integrar a perspetiva de género, com um enfoque interseccional, junto da comunidade que habita Porto de Mós.

Cada um destes eixos é concretizado em objetivos, ações e indicadores. Cada medida conta com a identificação das áreas e entidades municipais competentes para a levar a cabo, sempre com o objetivo de reduzir as desigualdades e continuar a promoção da igualdade e a não discriminação.

Todas as medidas apresentadas serão divulgadas no *website* e redes sociais do Município e em comunicados de imprensa. As medidas de carácter interno, serão também divulgadas mediante *newsletter* interna.

## **5.1. VISÃO GERAL DOS DOMÍNIOS E OBJETIVOS DO PLANO**

Apresenta-se, de seguida, uma visão geral dos eixos de atuação a partir dos quais se estruturam as ações do IPMIND de Porto de Mós, assim como os seus objetivos estratégicos:

<b>EIXO I. VERTENTE INTERNA</b>	
<b>DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO</b>	<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>
D1. Governança em perspetiva de género	<p>OE 1.1.: Criar e aplicar um modelo de planeamento municipal que sistematize a integração da perspetiva de género em todas as áreas.</p> <p>OE 1.2.: Integrar a perspetiva de género nos sistemas de recolha e tratamento da informação (estatísticas, registos e recolhas de dados).</p> <p>OE 1.3: Utilizar a linguagem e a imagem como estratégias de promoção da igualdade entre mulheres e homens.</p>
D2. Gestão de pessoas	<p>OE 2.1: Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no contexto da Autarquia, i.e., no acesso à formação e direitos laborais (conciliação da vida profissional, pessoal e familiar).</p> <p>OE 2.2: Integrar a perspetiva da igualdade entre mulheres e homens na formação dirigida aos recursos humanos da Autarquia.</p>

<b>EIXO II. VERTENTE EXTERNA</b>	
<b>DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO</b>	<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>
D3. Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e violência exercida contra pessoas LGBTI+	<p>OE 3.1: Garantir a proteção e atenção especializada, continuada, integral e coordenada das vítimas de violência.</p> <p>OE 3.2.: Promover a formação sobre as diferentes formas de expressão da violência de forma a melhorar a prevenção e atuação, integrando a interseccionalidade</p> <p>OE 3.3.: Sensibilizar e prevenir a violência de género, contribuindo para a deteção precoce e para o desenvolvimento de modelos de comportamentos não violentos</p>
D4. Participação plena e igualitária na esfera pública e privada	<p>OE 4.1: Contribuir para o empoderamento pessoal e coletivo de todas as mulheres, numa perspetiva interseccional, visibilizando e reconhecendo os seus contributos.</p> <p>OE 4.2: Promover as condições necessárias para uma maior autonomia, direitos e posição económica de todas as mulheres</p>
D.5 Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	OE 5.1.: Fomentar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

<p>D.6 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.</p>	<p>OE 6.1.: Eliminar estereótipos de género no âmbito da educação</p> <p>OE 6.2.: Incentivar mulheres e raparigas para a prática desportiva</p> <p>OE 6.3.: Prevenir situações discriminatórias em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais junto da população escolar</p>
---	--



PLANO DE  
ATIVIDADES

## **6.1. VERTENTE INTERNA**

### **D.1 – GOVERNANÇA EM PERSPETIVA DE GÉNERO**

Uma governabilidade local mais democrática, promove a construção de um modelo de Município participativo e inclusivo que incrementa as oportunidades, em igualdade de condições e equidade de direitos, para todos os seus cidadãos e cidadãs. Por outro lado, um dos acordos da Quarta Conferência Internacional de Pequim, em 1995, foi o de implementar uma nova estratégia para alcançar a igualdade de género: a transversalidade de género (*gendermainstreaming*).

Com base nestas premissas, a Autarquia de Porto de Mós pretende assumir o *mainstreaming* de género enquanto estratégia para a integração da perspetiva de género no seu desenvolvimento, mediante a implementação de medidas que pretendem dar este enfoque no trabalho desenvolvido por todas as áreas.

De forma a viabilizar um compromisso de todos e todas com o presente Plano, bem como facilitar a implementação e avaliação do mesmo, seguem-se medidas específicas para o efeito.

**OE 1.1.: Criar e aplicar um modelo de planeamento municipal que sistematize a integração da perspetiva de género em todas as áreas.**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>METAS</b>	<b>RESPONSÁVEIS</b>	<b>INDICADORES</b>
1.1.1. Criar mecanismos de planeamento e seguimento para a execução do Plano.	Elaboração de programas anuais por área para favorecer a implementação do Plano, segundo âmbito de atuação.	80% das áreas e divisões da Autarquia têm nos seus programas anuais, objetivos de implementação do Plano	Todas as áreas da Autarquia	<ul style="list-style-type: none"><li>Nº de áreas que incluem objetivos de implementação do Plano na sua programação anual</li></ul>
<b>CRONOGRAMA</b>	<b>Anos 1, 2, 3 e 4</b>			

**OE 1.2.: Integrar a perspetiva de género nos sistemas de recolha e tratamento da informação (estatísticas, registos e recolhas de dados).**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	METAS	RESPONSÁVEIS	INDICADORES
1.2.1. Garantir informação, incluindo dados estatísticos, desagregada por sexo	Adaptar o programa informático que já existe de forma a aceder à informação desagregada por sexo	Toda a informação referente à Autarquia está desagregada por sexo	Gabinete de Informática	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº / % de áreas que incluíram a variável “sexo”</li> <li>Nº / % de programas municipais que integram dados desagregados por sexo</li> </ul>
	Estabelecer os indicadores quantitativos e qualitativos que permitem fazer uma avaliação das medidas incluídas no Plano.	100% dos indicadores relativos ao Plano estão informatizados	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) Gabinete de Informática	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe um sistema de indicadores? Sim/Não</li> <li>Nº e nome dos indicadores quantitativos</li> <li>Nº e nome dos indicadores qualitativos</li> </ul>
<b>CRONOGRAMA</b>	<b>Anos 1 e 2</b>			

Como em outros âmbitos, a linguagem sexista no mercado de trabalho contribui para a continuidade dos estereótipos e papéis de género tradicionais, invisibilizando a presença das mulheres e favorecendo a discriminação e a desigualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Ao nível da Autarquia, e através da análise do diagnóstico, concluiu-se que o Município deverá reforçar e generalizar o uso de uma linguagem inclusiva e não sexista, de forma a contribuir para a igualdade real entre mulheres e homens, tornando visível o seu compromisso com a igualdade e não discriminação.



**OE 1.3: Utilizar a linguagem e a imagem como estratégias de promoção da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>METAS</b>	<b>RESPONSÁVEIS</b>	<b>INDICADORES</b>
1.3.1. Dotar de conhecimento sobre comunicação inclusiva e não-discriminatória os/as técnicos/as da Autarquia	Ações de formação / sensibilização sobre Comunicação Inclusiva dirigida aos/às técnicos/as da Câmara Municipal	70% dos/as técnicos/as da autarquia completam as ações	EIVL / Formação interna	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de ações;</li> <li>Nº de técnicos/as que concluem as ações, desagregado por sexo</li> </ul>
1.3.2. Garantir um uso não discriminatório da linguagem e das imagens em toda a informação escrita, oral e iconográfica, assim como na comunicação interna e externa.	Uso não discriminatório da linguagem e das imagens na comunicação interna e externa.	100% da comunicação feita pela Autarquia utiliza linguagem escrita e iconográfica não discriminatória	Todas as áreas da Autarquia	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de suportes de comunicação municipal que utilizam uma comunicação não discriminatória (imagem e linguagem).</li> </ul>
1.3.3. Difundir a nível interno e externo o compromisso com a igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação.	Disseminação do IPMIND de Porto de Mós, de forma didática e acessível em diferentes formatos.	O Plano está presente no website e redes sociais da Autarquia e em suportes físicos	Gabinete de Comunicação	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusão do Plano no website e redes sociais da Autarquia: Sim/Não</li> </ul>
	Sessões presenciais ou online de divulgação do IPMIND de Porto de Mós junto dos atores sociais do Município	100% de atores sociais conhecem o Plano	Equipa para a Igualdade na Vida Local	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de sessões de divulgação;</li> <li>Nº de participantes desagregado por sexo</li> </ul>
	Vídeos promocionais do Plano adaptados aos diferentes públicos nas	80% da comunidade que tem acesso à tecnologia,	Gabinete de Comunicação	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de vídeos;</li> <li>Nº de visualizações</li> </ul>

	redes sociais da Autarquia e mupis digitais	accede aos vídeos		
<b>CRONOGRAMA</b>	<b>Ano 1</b>			

## **ORÇAMENTO para as medidas do D.1: 1.000€**

### **D.2– GESTÃO DE PESSOAS**

A formação permite adquirir novas competências e novos conhecimentos, sendo igualmente um mecanismo que permite o desenvolvimento da carreira e a promoção profissional.

O diagnóstico elaborado anteriormente sugere que a Autarquia deverá levar a cabo formação específica em temas de igualdade entre mulheres e homens, adaptando os conteúdos aos diferentes públicos e integrando a formação em igualdade e não discriminação no Plano de formação.

A formação e sensibilização interna dirige-se a todo o pessoal municipal, ao qual se aplica o Plano para a Igualdade e não discriminação do Município de Porto de Mós, com enfoque nos cargos dirigentes.

Também à luz do Diagnóstico, conclui-se que subsistem diferenças salariais entre mulheres e homens; esta diferença sustenta-se nas diferentes categorias profissionais (antiguidade e avaliação de desempenho), em função dos níveis remuneratórios estabelecidos por lei.

No sentido de fomentar uma maior igualdade neste âmbito, são tomadas medidas ao nível da conciliação de trabalhadores e trabalhadoras, bem como ao nível da inclusão de critérios objetivos não baseados no sexo no SIADAP.

Outro aspeto fundamental da gestão de pessoas é a prevenção de riscos laborais, cujo objetivo principal é proteger trabalhadores e trabalhadoras de situações ou atividades laborais que podem representar um risco ou dano à sua saúde. Integrar a perspetiva de género neste âmbito significa ter em conta que existem desigualdades importantes nas condições de trabalho entre mulheres e homens, o que conseqüentemente, comporta desigualdades na exposição aos riscos laborais.

**OE 2.1: Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no contexto da Autarquia, i.e., no acesso à formação e direitos laborais**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>METAS</b>	<b>RESPONSÁVEIS</b>	<b>INDICADORES</b>
2.1.1. Garantir um ambiente laboral livre de qualquer manifestação de assédio moral e/ou sexual, a partir da promoção de uma cultura de respeito e de igualdade, com a implementação dos instrumentos necessários.	Difusão e cumprimento do código de conduta e procedimento interno para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	80% de trabalhadores/as conhecem o Código	Subunidade orgânica de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de trabalhadore s/as que responde ao questionário de avaliação sobre o conhecimento acerca do Código, desagregado por sexo</li> </ul>
2.1.2. Incluir a perspetiva de género no âmbito da saúde e prevenção de riscos laborais.	Difusão da Estratégia Municipal de Saúde em curso junto dos/as trabalhadore s/as.	80% trabalhadore s/as conhecem e assinam a Estratégia Municipal de Saúde	Subunidade orgânica de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de trabalhadore s/as da Autarquia que conhece e assina a Estratégia Municipal de Saúde</li> </ul>
2.1.3. Promover a conciliação da vida profissional, pessoal familiar e corresponsabilidade de homens e mulheres nas tarefas de cuidados.	Realização de ações internas dirigidas aos/às trabalhadore s/as sobre licenças parentais	80% trabalhadore s/as participam nas ações	Subunidade orgânica de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de ações realizadas;</li> <li>Nº de participantes desagregado por sexo</li> </ul>
	Ações de sensibilização / campanhas sobre corresponsabilidade nas tarefas de cuidados e domésticas	80% trabalhadore s/as participam nas ações		<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de ações realizadas;</li> <li>Nº de participantes desagregado por sexo</li> </ul>
	Facilitação da participação nos planos de formação e nos	80% trabalhadore s/as que se encontram em		<ul style="list-style-type: none"> <li>% de pessoas em situação de licença por</li> </ul>

	processos de promoção, de trabalhadores/as que se encontrem em situação de licença por motivos familiares	licença participam em ações de formação e processos de promoção		<p>motivos familiares que participam em planos de formação;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• % de pessoas em situação de licença por motivos familiares que participam em processos de promoção</li> </ul>
<b>CRONOGRAMA</b>		<b>1, 2, 3, 4</b>		

**OE 2.2: Integrar a perspetiva da igualdade entre mulheres e homens na formação dirigida aos recursos humanos da Autarquia**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	METAS	RESPONSÁVEIS	INDICADORES
2.2.1. Capacitar as pessoas que trabalham na Autarquia em matéria de igualdade e não discriminação, com foco na interseccionalidade, de forma a dotá-los/as dos conhecimentos e ferramentas necessárias para integrar a perspetiva de género na sua intervenção.	Ações anuais de formação em matéria de igualdade e não discriminação, com foco na interseccionalidade, para dirigentes	100% das pessoas dirigentes concluíram as ações anuais em matéria de igualdade de género	Subunidade orgânica de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de ações formação;</li> <li>• Nº de pessoas formadas (desagregado por sexo)</li> <li>• % de dirigentes que finalizam as ações, desagregado por sexo</li> </ul>
	Adoção de ações formativas em modalidade online para favorecer as pessoas que estão a	80% das pessoas que estão a beneficiar de medidas de conciliação participam nas ações	Subunidade orgânica de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de ações formativas online realizadas;</li> <li>• % de pessoas com medidas de conciliação</li> </ul>

	beneficiar de medidas de conciliação	formativas desenvolvidas pela Autarquia		que participam, desagregado por sexo
	Inclusão de cursos relacionados com corresponsabilidade na parentalidade e nas tarefas de cuidado no Plano de formação contínua municipal.	O Plano de formação contínua da Autarquia tem uma planificação anual que inclui cursos relacionados com corresponsabilidade	Subunidade orgânica de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de trabalhadores/as que recebe formação em matéria de corresponsabilidade, desagregado por sexo;</li> <li>• Nº de cursos realizados</li> </ul>
	Ações anuais de formação em matéria de igualdade e não discriminação, com foco na interseccionalidade para os RH da Autarquia e empresas municipais	50% dos RH da Autarquia e empresas municipais têm formação em igualdade e não discriminação	Subunidade orgânica de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de ações formação;</li> <li>• Nº de pessoas formadas (desagregado por sexo)</li> </ul>
3.2.2 Incluir objetivos de promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação no SIADAP 1	Inclusão no SIADAP 1 de critérios objetivos não baseados no sexo	3 critérios não baseados no sexo são incluídos na avaliação de desempenho da organização	Subunidade orgânica de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de critérios;</li> <li>• Critérios incluídos</li> </ul>
<b>CRONOGRAMA</b>		2, 3, 4		

**ORÇAMENTO para as medidas do D.2: 1.000€**



## 6.2. – VERTENTE EXTERNA

### D.3 – ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE VIOLÊNCIA CONTRAS AS MULHERES, VIOLÊNCIA DE GÊNERO, VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, E VIOLÊNCIA EXERCIDA CONTRA PESSOAS LGBTI+

A prevenção e sensibilização da população para a erradicação da violência de género e violência doméstica, bem como o atendimento e proteção das pessoas vítimas desta grave violação dos direitos humanos, são elementos fundamentais no IPMIND de Porto de Mós.

As medidas a seguir apresentadas têm em conta as múltiplas necessidades das pessoas em situação de especial vulnerabilidade social. De referir que o foco na diversidade esteve presente durante todo o processo de elaboração deste Plano Municipal, pelo que a atenção aos diferentes fatores de vulnerabilidade em razão do género está presente em todas as medidas apresentadas.

Neste sentido, e de forma a colmatar as lacunas sinalizadas no Diagnóstico, propõem-se a realização de ações no âmbito da prevenção e combate a todas as formas de violência, junto da comunidade escolar e dos/as profissionais que trabalham nesta área.

Criam-se também medidas que visam reforçar a sinalização de potenciais vítimas no âmbito da Rede Social de parceiros.

#### **OE 3.1: Garantir a proteção e atenção especializada, continuada, integral e coordenada das vítimas de violência.**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	METAS	RESPONSÁVEIS	INDICADORES
3.1.1. Promover a melhoria contínua dos Serviços de Atendimento a vítimas de violência doméstica	Revisão e atualização dos procedimentos relacionados com o atendimento integral a vítimas de violência, contemplando a interseccionalidade e a orientação sexual, identidade e expressão de género.	Os procedimentos neste âmbito incluem o conceito de interseccionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género.	Parceiros sociais – GNR; ISS, Escolas; CPCJ, Unidades de Saúde, Mulheres Séc. XXI, Ministério Público, Juntas de Freguesia - que prestam apoio às vítimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisão realizada: Sim/Não</li> <li>Nº de medidas implementadas</li> </ul>
<b>CRONOGRAMA</b>	<b>1, 2, 3, 4</b>			



**OE 3.2.: Promover a formação sobre as diferentes formas de expressão da violência de forma a melhorar a prevenção e atuação, integrando a interseccionalidade**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	METAS	RESPONSÁVEIS	INDICADORES
3.2.1. Garantir a formação especializada e contínua em violência contra as mulheres de todos/as técnicos/as que trabalham na área da violência.	Formação em violência contra as mulheres, com um enfoque interseccional, tendo em conta todas as formas de violência, dirigida a todos/as técnicos/as que trabalham na área da violência no concelho.	70% dos técnicos/as formados	Parceiros sociais– GNR; ISS, Escolas; CPCJ, Unidades de Saúde, Mulheres Séc. XXI, Ministério Público, Juntas de Freguesia - que prestam apoio às vítimas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de ações realizadas;</li> <li>Nº de pessoas formadas, desagregado por sexo;</li> <li>% de pessoas que trabalham diretamente na área da violência, que concluem a formação.</li> </ul>
<b>CRONOGRAMA</b>		Ano 1,2,3,4		

**OE 3.3.: Sensibilizar e prevenir a violência de género, contribuindo para a deteção precoce e para o desenvolvimento de modelos de comportamentos não violentos**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	METAS	RESPONSÁVEIS	INDICADORES
3.3.1. Prevenir a violência de género, sensibilizar e informar a comunidade, tendo em conta a perspetiva interseccional	Criação de Programa de Prevenção da Violência de Género no âmbito educativo, dirigido a crianças e jovens alunos/as, bem como docentes do concelho.	100% das escolas do Município implementam o Programa	Agrupamento de Escolas Porto de Mós, Instituto Educativo do Juncal e CLA da Universidade Aberta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de workshops dirigidos aos/às alunos/as;</li> <li>Nº de tertúlias informativas para docentes e famílias;</li> <li>Nº de escolas participantes</li> </ul>
	Ações de sensibilização	60% dos/as jovens	Associações recreativas,	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de ações de</li> </ul>



	dirigidas aos/às jovens participantes em Programas de ócio e desporto / colónias de férias, bem como para os/as monitoras/as	participam nas ações	culturais e desportivas	sensibilização dirigidas a monitores/as; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de monitores/a participantes;</li> <li>• Nº de ações de sensibilização dirigidas a jovens;</li> <li>• Nº de jovens participantes desagregado por sexo</li> </ul>
<b>CRONOGRAMA</b>	<b>Ano 1,2,3,4</b>			

**ORÇAMENTO para as medidas do D.3: 2000 €**

#### D4. PARTICIPAÇÃO PLENA E IGUALITÁRIA NA ESFERA PÚBLICA E PRIVADA

Apesar dos avanços inquestionáveis em matéria de igualdade, ainda se mantêm importantes desequilíbrios em função do género na nossa sociedade, que se manifestam, entre outros aspetos, numa menor participação e acesso aos recursos por parte das mulheres, menos oportunidades de emprego, baixa presença das mulheres em postos de responsabilidade, problemas de conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar, diferenças em razão do género na educação, na ciência e no desporto.

Esta realidade está presente também em Porto de Mós: do diagnóstico conclui-se, e no que toca às mulheres que residem no concelho, que estas apresentam menor taxa de atividade, salários mais baixos, menor representatividade no tecido empresarial do concelho, maior taxa de desemprego e maior dependência de subsídios.

Por este motivo, propõem-se medidas direcionadas para a promoção do empreendedorismo feminino no concelho, bem como o desenvolvimento de ações que identifiquem coletivos em situação de vulnerabilidade, criando respostas promotoras da igualdade entre mulheres e homens junto dos mesmos.





**OE 4.1: Contribuir para o empoderamento pessoal e coletivo de todas as mulheres, numa perspetiva interseccional, visibilizando e reconhecendo os seus contributos**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	METAS	RESPONSÁVEIS	INDICADORES
4.1.1. Promover o reconhecimento e a visibilidade das mulheres numa perspetiva interseccional	Visibilização do papel das mulheres na programação cultural municipal através de um ciclo de conferências	Realização de 1 Conferência sobre o papel da mulher no âmbito da programação cultural do município	Agentes culturais e Autarquias locais (Município e Juntas de Freguesia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de conferências sobre o papel da mulher dentro da programação cultural municipal</li> </ul>
	Programação de campanhas de sensibilização relacionadas com as datas comemorativas das Nações Unidas no âmbito da prevenção do racismo, da diversidade cultural e das migrações.	6 campanhas	Agentes culturais e Autarquias locais (Município e Juntas de Freguesia)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de campanhas de sensibilização</li> </ul>
<b>CRONOGRAMA</b>	<b>Ano 1</b>			

**OE 4.2: Promover as condições necessárias para uma maior autonomia, direitos e posição económica de todas as mulheres**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	METAS	RESPONSÁVEIS	INDICADORES
4.2.1. Combater a feminização da pobreza e da exclusão social	Programas de acompanhamento e apoio económico a famílias em situação de especial vulnerabilidade	80% das famílias residentes que estão em situação de pobreza / exclusão, acedem aos programas	Ação Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de famílias que acedem aos Programas</li> </ul>
4.2.2. Favorecer o acesso das mulheres ao emprego e melhorar as suas	Impulso de iniciativas para melhorar o acesso ao emprego e	60% das mulheres do concelho, que estão em situação	IEFP; Município e Agentes económicos (entidades representativas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de mulheres que acedem</li> </ul>



oportunidades de promoção profissional	promoção profissional das mulheres, especialmente aquelas com maiores dificuldades de acesso: Programa de Emprego; Programa de Desenvolvimento de Talento; Programa de Emprego jovem.	de desemprego ou reconversão profissional acedem às iniciativas		aos Programas; <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de contratos realizados.</li></ul>
4.2.3. Fomentar o empreendedorismo feminino e apoiar a criação de negócios de mulheres.	Ações de sensibilização e promoção da criatividade e da cultura empreendedora para jovens e cidadãos/ãs em geral	60% da população escolar e 50% da população em situação de desemprego, participam nas ações	IEFP; Município e Agentes económicos (entidades representativas)	<ul style="list-style-type: none"><li>Nº de ações desenvolvidas;</li><li>% e nº de jovens participantes por sexo;</li><li>% e nº de mulheres participantes</li></ul>
	Assessoria e apoio à criação de empresas compostas maioritariamente por mulheres	30% das mulheres do concelho, que estão em situação de desemprego ou reconversão profissional acedem ao apoio; 15% criam o seu negócio	IEFP; Município e Agentes económicos (entidades representativas)	<ul style="list-style-type: none"><li>Nº de pessoas apoiadas, desagregado por sexo;</li><li>Nº de empresas criadas maioritariamente por mulheres;</li><li>% de pessoas atendidas</li><li>Nº de empregos criados desagregados por sexo</li></ul>
<b>CRONOGRAMA</b>		<b>Anos 1,2,3 e 4</b>		

**ORÇAMENTO para as medidas do D.4: 500€**



## D.5 – CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

A conciliação da vida profissional, familiar e pessoal é hoje uma necessidade social, já que a falta de conciliação impede, sobretudo as mulheres, de se desenvolverem em termos profissionais e pessoais.

Apesar dos esforços feitos nas últimas décadas, para promover a corresponsabilização nas diferentes tarefas domésticas, os papéis e estereótipos de género continuam a ser perpetuados, de forma que é na maioria das vezes a mulher quem assume o duplo papel de mulher trabalhadora-mulher cuidadora, o que lhe retira, de forma implícita, o tempo para se dedicar a atividades de ócio e tempo livre.

É necessário que tanto entidades públicas como empresas privadas promovam medidas que facilitem às mulheres e aos homens, serviços e infraestruturas que permitam a conciliação. É neste sentido que Porto de Mós irá implementar as medidas que se seguem.

<b>OE 5.1.: Fomentar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal</b>				
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>METAS</b>	<b>RESPONSÁVEIS</b>	<b>INDICADORES</b>
5.1.1. Promover a corresponsabilidade e entre homens e mulheres nas tarefas de cuidado e domésticas	Realização de campanhas de sensibilização para fomentar a conciliação corresponsável junto da população e agentes económicos	100% da população e agentes económicos do Município acedem à campanha	Município e escolas do Município	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de campanhas de sensibilização realizadas;</li> <li>Nº de materiais distribuídos;</li> <li>Nº de visualizações nas redes sociais</li> </ul>
5.1.2. Promover serviços e recursos que favoreçam a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, especialmente dirigidos ao cuidado, de pessoas em	Programas desportivos dirigidos à infância em períodos de férias e atividades em família	70% das famílias do município participam nos programas	Município, IPSS do Concelho, Movimento Associativo, Escolas e Juntas de Freguesia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de programas</li> <li>Nº de menores e famílias que beneficiam dos programas</li> </ul>
	Aumento do nº de vagas das creches	10% de aumento de vagas	Município e parceiros sociais –ISS, IPSS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de novas vagas;</li> <li>Grau de satisfação</li> </ul>

situação de dependência				mediante inquérito (oferta-procura)
	Programa de Apoio socio escolar e atividades extracurriculares para crianças e jovens	80% das famílias que solicitam o Apoio são integradas	Município e parceiros sociais –Escolas, associações e IPSS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de menores e famílias atendidas;</li> <li>Nº de menores que acedem ao programa (desagregado por sexo)</li> </ul>
	Programa de Apoio dirigido a pessoas em situação vulnerável	50% das pessoas atendidas acede aos programas existentes	Município e parceiros sociais – GNR; ISS, Escolas; CPCJ, Unidades de Saúde, Mulheres Séc. XXI, Juntas de Freguesia -	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de pessoas que acedem aos programas, desagregado por sexo;</li> <li>Nº de programas</li> </ul>
<b>CRONOGRAMA</b>		<b>Anos 2, 3, 4</b>		

### **ORÇAMENTO para as medidas do D.5: Custos Imputados**

#### **D.6 – GARANTIR AS CONDIÇÕES PARA UMA EDUCAÇÃO E UMA FORMAÇÃO LIVRES DE ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO**

A educação é uma das estratégias mais eficazes para alcançar uma transformação mais profunda nas relações entre mulheres e homens.

A análise da situação em Porto de Mós no âmbito da educação revela que persistem diferenças: por um lado, a população analfabeta e sem estudos encontra-se feminizada; por outro lado, mantêm-se diferenças de género na eleição dos itinerários formativos.

De forma a atuar e prevenir situações discriminatórias em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, incluem-se ações dirigidas ao público escolar neste âmbito.

Outro aspeto para o qual o Diagnóstico chamou a atenção, foi para a realidade da prática desportiva de homens e mulheres no concelho de Porto de Mós, verificando-se que os homens têm uma maior participação do que as mulheres, tanto ao nível do desporto escolar como na prática de desportos federados. Regista-se assim um perpetuar de estereótipos associados aos papéis sociais de homens e mulheres.

Face ao apresentado seguem-se as medidas desenhadas com vista a corrigir estas situações.

<b>OE 6.1.: Eliminar estereótipos de género no âmbito da educação</b>				
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>METAS</b>	<b>RESPONSÁVEIS</b>	<b>INDICADORES</b>
6.1.1. Combater a segregação das ocupações profissionais em razão do sexo	Organização de jornadas e encontros que mostrem as possibilidades de desenvolvimento profissional nas áreas universitárias e formativas onde as mulheres estão infra representadas.	80 % de estudantes do ensino secundário do concelho participam nas atividades	Agrupamento de Escolas Porto de Mós e Instituto Educativo do Juncal e CLA da Universidade Aberta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de estudantes que participam nas jornadas, desagregado por sexo;</li> <li>Nº total de alunos do ensino secundário do concelho</li> </ul>
<b>CRONOGRAMA</b>		Ano 2,3 e 4		

<b>OE 6.2.: Incentivar mulheres e raparigas para a prática desportiva</b>				
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>MEDIDAS</b>	<b>METAS</b>	<b>RESPONSÁVEIS</b>	<b>INDICADORES</b>
6.2.1. Combater preconceitos e estereótipos sociais relacionados com as mulheres e a prática desportiva	Ação de sensibilização sobre mulheres desportistas que se destacaram em diferentes níveis de competição e desportos.	80% de alunos e alunas do Agrupamento escolar participam nas ações.	Agrupamento de Escolas Porto de Mós e Instituto Educativo do Juncal, Município, clubes desportivos, CLA da Universidade Aberta	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de ações promovida</li> <li>% de alunos e alunas alcançados</li> </ul>
<b>CRONOGRAMA</b>		Ano 1 e 2		



**OE 6.3.: Prevenir situações discriminatórias em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais junto da população escolar**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	METAS	RESPONSÁVEIS	INDICADORES
6.3.1. Sensibilizar a população escolar (docentes, não docentes e discentes) para o imperativo da não discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais	Realização de ações de sensibilização.	65% de docentes e não docentes e 80% de discentes participam nas ações	Agrupamento de Escolas Porto de Mós, Instituto Educativo do Juncal, Município, e CLA da Universidade Aberta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de ações realizadas;</li> <li>• % de pessoas abrangidas, desagregado por sexo e idade</li> </ul>
<b>CRONOGRAMA</b>		Anos 1, 2, 3 e 4		

**ORÇAMENTO para as medidas do D.6: 500€**



SEGUIMENTO  
E AVALIAÇÃO

O seguimento e a avaliação são processos chave para conhecer o nível de execução das medidas e o alcance dos resultados do Plano.

O sistema de seguimento e avaliação está incluído na base do Plano, que inclui indicadores objetivamente verificáveis, qualitativos e quantitativos.

O seguimento pretende:

- Fomentar a responsabilidade e a transparência do processo;
- Medir o nível de desenvolvimento das medidas previstas;
- Medir o alcance dos resultados previstos, identificando limitações ao cumprimento dos mesmos e formas de superá-las;
- Identificar novas necessidades que requeiram novas ações;
- Obter dados fiáveis que justifiquem a necessidade de ajustes à planificação;
- Facilitar o acesso aos recursos disponíveis.

Para facilitar este processo, são contemplados indicadores para o conjunto das medidas propostas.

Como resultado deste processo, será elaborado um relatório de seguimento dos primeiros 12 meses de execução do Plano, onde serão recolhidas as conclusões deste processo, em relação ao nível de implementação das medidas previstas, e possíveis ajustes/reformulações de medidas ou inclusão de novas medidas se necessárias. Este relatório será apresentado à Assembleia Municipal.

Seguidamente, será feita uma avaliação final dos 4 anos de implementação do Plano, seguindo os mesmos tramites indicados acima.

Todo o processo de avaliação e monitorização será realizado em parceria com a Universidade Aberta – CLA de Porto de Mós.





BIBLIOGRAFIA

Agenda 2030: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, Nações Unidas.  
<https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>

Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, 2006.  
[https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte\\_egalite\\_pt.pdf](https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_pt.pdf)

CES (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais

CES (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Educação*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais

CES (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Gestão de Pessoas, Formação e Emprego*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais

CES (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Saúde e Ação Social*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais

CES (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais

CES (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Violência no Trabalho*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais

Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica, 2011. <https://rm.coe.int/168046253d>

Declaração e Plataforma de Ação de Pequim aprovada na 4ª Conferência Mundial sobre as Mulheres (Pequim, 1995), disponível em [www.cig.gov.pt/siic/2015/01/declaracao-e-plataforma-de-acao-de-pequim-aprovada-na-4a-conferencia-mundial-sobre-as-mulheres-pequim-1995/](http://www.cig.gov.pt/siic/2015/01/declaracao-e-plataforma-de-acao-de-pequim-aprovada-na-4a-conferencia-mundial-sobre-as-mulheres-pequim-1995/)

Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 (ENIND) e respetivos planos de ação. <https://www.cig.gov.pt/estrategia-nacional-para-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao-2018-2030-portugal-igual/>

Pacto Europeu para a Igualdade de Género 2011-2020.  
<https://www.cig.gov.pt/siic/2015/01/pacto-europeu-para-a-igualdade-entre-homens-e-mulheres-2011-2020-aprovado-a-7-de-marco-de-2011/>



MUNICÍPIO  
**PORTO**  
**MÓS** DE  
SOMOS TODOS NÓS.



POISE

