

2024 - 2027

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Município de Armamar



FICHA TÉCNICA

Título

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Armamar, 2024 - 2027

Promotor

Município de Armamar

Organismo Intermédio

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Data de Edição

2024

PREFÁCIO

Eleger a inclusão, a igualdade e a não discriminação tem sido pelo município de Armamar uma das prioridades.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação surge como um instrumento orientador que visa mitigar os problemas identificados na fase do diagnóstico, quer na vertente interna enquanto organização, quer na vertente externa, nas entidades, empresas e comunidade em geral.

Além de expressar a nossa convicção na igualdade e inclusão, este plano define uma série de ações concretas que visam transformar esses princípios numa realidade tangível – que promovem a igualdade entre homens e mulheres; a prevenção e combate à violência doméstica; bem como o combate a toda e qualquer discriminação.

As medidas e ações delineadas foram definidas tendo presente o ideário de uma comunidade mais justa e acessível para todos/as. Compromissos concretos envolvendo todos os parceiros e públicos, que moldarão o nosso futuro coletivo.

Ao implementar essas medidas, estamos a construir, não apenas um presente mais inclusivo, mas também a garantir um legado de igualdade para as gerações futuras.

Que em 2027 se avalie positivamente o resultado das ações!

Cláudia Isabel Gomes de Jesus Damião

Vereadora com o Pelouro da Ação Social
Presidente da Equipa para a Igualdade na Vida Local de Armamar

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO	8
2. PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	13
3. RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO.....	16
4. PLANO DE AÇÃO	26
4.1 PLANO DE AÇÃO - VERTENTE INTERNA.....	28
4.2 PLANO DE AÇÃO - VERTENTE EXTERNA	37
5. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO.....	58
6. DIVULGAÇÃO.....	61
CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
BIBLIOGRAFIA.....	64

ÍNDICE DE TABELA

Tabela 1 - Linhas de atuação transversais da ENIND

Tabela 2 - Identificação de problemas e áreas prioritárias de intervenção

Tabela 3 - Modelo Ficha de monitorização das ações/medidas do Plano

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Figura 2 - Metodologias participativas - *Brainstorming*

Figura 3 - Metodologias participativas - *Focus Group*

Figura 4 - Metodologias participativas - Inquérito por questionário

ÍNDICE DE SIGLAS E ACRÓNIMOS

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género;

CLAS - Conselho Local de Ação Social;

EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não discriminação;

PAIMH - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens;

PAOIEC - Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais;

PAVMVD - Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica.

PMIND - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

I. ENQUADRAMENTO

A igualdade entre homens e mulheres é considerada uma questão de direitos humanos e condição para a justiça social. Falar de igualdade significa que homens e mulheres gozem dos mesmos direitos e deveres, tenham igual visibilidade, empoderamento, iguais oportunidades, igual participação e responsabilidade em todos os domínios da vida pública e privada. Segundo a Comissão para Cidadania e Igualdade de Género (CIG), a igualdade de género contribui para sociedades mais modernas e equitativas, sendo por isso, requisito para o desenvolvimento e a paz e, condição para o exercício pleno da cidadania nos países democráticos.

A Comissão Europeia (1998) define igualdade de género como:

o conceito que significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentemente dos papéis atribuídos a homens e mulheres e, por outro, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente considerados e valorizados. (p.31)

Ao longo dos últimos séculos, mas de forma mais intensa nas últimas décadas, foram implementadas várias medidas e alcançadas várias conquistas nesta matéria, contudo e, apesar dos esforços, continuam a verificar-se situações de desigualdade e persistem fenómenos de discriminação.

De acordo com Queirós et al (2010), embora a igualdade de direitos e de oportunidades seja condição fundamental para o exercício da cidadania é frequentemente substituído por preconceitos de ordem relacional, política e ideológica que originam práticas, atitudes e comportamentos discriminatórios. Os mesmos autores apresentam como exemplos: restrições ao exercício de direitos cívicos; limitação da acessibilidade ao e no meio edificado, espaço público e transportes; restrição do acesso ao comércio, serviços e informação e impedimento da participação na vida democrática, por motivos de deficiência e idade, quer por base nas características de género ou na segregação de imigrantes, minorias sexuais e étnicas.

Enquanto temática atual, continua a ser amplamente discutida no seio político nacional, europeu e mundial. Os sucessivos governos têm reunido esforços para a implementação de normativas que regulamentem a atuação política, orientada pelo compromisso no reconhecimento da igualdade entre mulheres e homens, no combate da discriminação e no fomento da igualdade de oportunidades, assumindo que estes princípios são fundamentais para o crescimento e desenvolvimento dos países.

Em Portugal, a Constituição da República Portuguesa reconhece o respeito pelos direitos humanos, estabelecendo, alínea h), no art.º 9.º, a promoção da igualdade entre homens e mulheres enquanto tarefa fundamental do Estado. Enquanto Estado-Membro da União Europeia, assume os valores do Tratado da União Europeia, que no seu artigo 2.º, refere que *“A União funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias”*. Acrescenta ainda, no n.º 3 do artigo 3.º, que *“A União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança”*. Também subscreve a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, cujo artigo 21.º estabelece que *“É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual”*. De forma a promover a igualdade entre mulheres e homens e combater a discriminação Portugal tem adotado os principais instrumentos nacionais, internacionais e comunitários.

Ao nível local, nos termos da alínea q), do n.º 1, do artigo 33.º, do anexo I, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, compete à Câmara Municipal *“assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade.”* Os Municípios devem definir políticas que integrem a perspetiva da igualdade de género em todas as áreas e domínios de atuação, tornando-se agentes de mudança contribuindo para uma sociedade mais desenvolvida, inclusiva, igualitária e sustentável.

As autarquias locais têm um papel preponderante na promoção da igualdade e no combate à discriminação, beneficiando da sua proximidade com a população, o que permite conhecer melhor as suas necessidades e melhor intervir.

Ao longo dos últimos anos, o município de Armamar tem vindo a desenvolver um trabalho na promoção da igualdade e no combate à discriminação apoiando, desenvolvendo e promovendo iniciativas, projetos e programas. Apesar do caminho percorrido, os estereótipos e as desigualdades continuam a persistir, sendo da mais extrema importância a valorização da questão da igualdade e da não discriminação como pilar da coesão social e de uma sociedade mais justa e igualitária. A adoção do Plano Municipal para a Igualdade e Não discriminação (PMIND) surge da vontade do Município em conceber um instrumento orientador.

O PMIND enquadra-se na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018 - 2030 (ENIND) sob o lema *“Portugal + Igual”*, aprovada pela Resolução de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas.

Constituem-se como objetivos da ENIND a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação, a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, alinhada temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e concretizada em três 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 à Violência Doméstica (PAVMVD);
- Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Gênero e Características Sexuais (PAOIEC).

A celebração do Protocolo de Cooperação entre o município de Armamar e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Gênero, com vista à territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND, marca o início do compromisso do Município com a promoção da igualdade e combate à discriminação. Ao abrigo das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver e executar medidas e ações, que tal como previsto na cláusula primeira, alínea 2, tenham como intuito:

- a) 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;
- b) 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, a orientação sexual, identidade e expressão de gênero e características sexuais, entre outros;
- c) 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;
- d) 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;

e) 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;

f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;

g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País.

No seguimento do protocolo supramencionado e de modo a dar cumprimento ao previsto na alínea a) da cláusula quarta do referido protocolo procedeu-se, em 2023, à nomeação, por despacho do presidente da Câmara Municipal, de uma Conselheira Local Interna para a Igualdade e de uma Conselheira Local Externa para a Igualdade:

Conselheira Externa Local para a Igualdade: Catarina Sofia da Silva Igreja Monteiro

Conselheira Interna Local para a Igualdade: Cristiana Andreia Silva Monteiro

Em cumprimento do exposto na alínea b) da cláusula quarta foi criada uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), nomeada pelo Presidente da Câmara Municipal, que integra os seguintes membros:

Presidente da EIVL

➤ Cláudia Isabel Gomes de Jesus Damião

Conselheira Interna Local para a Igualdade

➤ Cristiana Andreia Silva Monteiro

Conselheira Externa Local para a Igualdade

- Catarina Sofia da Silva Igreja Monteiro

Dirigentes da Câmara Municipal

- António José da Silva Fernandes
- Dirigente da Divisão Municipal de Administração e Desenvolvimento Social
- Maria do Rosário dos Santos Dias Pinto
- Dirigente da Divisão Municipal de Gestão Urbanística e Ambiente

Elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização na área da igualdade e não discriminação

- Joana Cristina Martins Fonseca
- Sofia Alexandra Rodrigues Teixeira
- Sofia Maria Silva Barros

Representantes da Assembleia Municipal

- Rui Manuel Tavares Dionísio
- Alice Maria Teixeira Cardoso Nogueira
- Marlene Isabel Cardoso Fernandes
- Cláudia Filipa Rodrigues da Fonseca
- Presidente de Junta de Freguesia

Ao abrigo da cláusula quinta a EIVL tem como competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

De forma a que as políticas e práticas a implementar sejam as mais adequadas à realidade foi necessário elaborar um diagnóstico prévio com vastos contributos.

O PMIND traduz as intenções políticas e ideológicas em medidas implementáveis e com impacto direto na promoção da igualdade e na não discriminação, sendo o culminar de um percurso que tem sido trilhado pelo Município.

2. PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Segundo a CIG “os Planos Municipais para a Igualdade são instrumentos de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local, que estabelecem estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico de género realizado a nível local, integrando medidas de Mainstreaming de género e Ações Específicas, fixando objetivos, indicadores, metas a alcançar e a respetiva avaliação”. De forma a garantir que todas/os tenham as mesmas oportunidades e que não se propaguem as desigualdades, deve-se orientar a conceção, implementação, controlo e avaliação de políticas públicas, não descurando as preocupações e necessidades de homens e mulheres, respeitando assim o “mainstreaming de género”.

As medidas e ações a implementar no I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Armamar, apoiam-se nos seguintes ODS:

Figura I - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



Fonte: <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>

Na definição e execução de medidas e ações que integram o Plano Municipal teve-se em consideração as linhas de atuação transversais da ENIND:

Tabela I - Linhas de atuação transversais da ENIND

<i>Interseccionalidade:</i>	<i>Territorialização:</i>	<i>Promoção de parcerias:</i>
A discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, a ENIND, pretende reconhecer, aprofundar e priorizar intervenções direcionadas a desvantagens interseccionais.	As medidas estabelecidas visam adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população e o leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização. As autarquias locais e sua rede de parcerias assumem-se como agentes de <i>mainstreaming</i> do combate à discriminação em razão do sexo e promoção da IMH e da introdução do combate à discriminação em razão da OIEC.	Privilegia-se o desenvolvimento de parcerias estratégicas, no sentido de haver uma corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes.

O presente documento, o Plano Municipal para a Igualdade e Não discriminação (PMIND), para o período temporal de 2024 - 2027, pretende ser uma ferramenta que sustente a atuação estratégica, estabelecendo medidas de *mainstreaming* e ações específicas, indicadores e metas, nas dimensões interna e externa e que contribuam para a efetiva resolução dos problemas identificados no diagnóstico. A estratégia de intervenção incide nas vertentes interna e externa, nomeadamente:

- ✓ **Vertente interna** - intervenção a nível da estrutura interna do Município, através da definição de medidas e ações que atuem ao nível da governação, gestão das pessoas; comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras. Pretende-se a transversalidade e sistematização do *mainstreaming* de género e a não discriminação nas práticas e procedimentos;
- ✓ **Vertente externa** – intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município, nomeadamente nas 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.

O PMIND tem como objetivos:

- Contribuir para eliminação de estereótipos e combater situações de desigualdade e de discriminação presentes no Concelho, alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação e a Agenda 2030;
- Identificar prioridades de intervenção e integrar medidas de *mainstreaming* de género e ações específicas;
- Promover o diálogo entre os agentes locais, envolvendo-os na definição e execução de medidas e ações numa ótica de corresponsabilização e partilha de conhecimentos para resolução dos problemas identificados;
- Promover o desenvolvimento sustentável através da otimização de meios, recursos e redes.

O PMIND inclui a fase de diagnóstico, monitorização e avaliação, sendo aprovado nos termos previstos no regime das autarquias locais.

3. RESULTADOS DO DIAGNÓSTICO

Partindo do princípio que é necessário conhecer para agir com eficácia (Idáñez e Ander - Egg, 2007) foi desenvolvido, numa primeira fase, o Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, documento estratégico utilizado para identificar e priorizar as necessidades locais em matéria de desigualdade e discriminação.

De acordo com Idáñez e Ander - Egg (2007):

(...) qualquer diagnóstico social representa uma das fases iniciais e fundamentais do processo de intervenção social. Constitui um dos elementos chave de toda a prática social, na medida em que procura um conhecimento real e concreto de uma situação sobre a qual se vai realizar uma intervenção social e dos diferentes aspetos que é necessário ter em conta para resolver a situação-problema diagnosticada. Fazer isto (o diagnóstico) oferece uma maior garantia de eficácia na programação e execução de atividades. (p.16)

O mesmo serviu de base para a elaboração do PMIND, fornecendo informações atualizadas e próximas da realidade, tendo em conta as necessidades da população em matéria da igualdade e não discriminação. Foram estabelecidos como objetivos:

- Identificar os problemas existentes no concelho em matéria de desigualdade e discriminação e as causalidades através da análise de diferentes variáveis, indicadores e dimensões da realidade;
- Definir prioridades e linhas de intervenção para a definição de objetivos e ações a serem incluídas no PMIND;
- Analisar as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças.

Para a operacionalização do diagnóstico recorreu-se à recolha de informação documental e estatística e o recurso a metodologias participativas, fomentando o envolvimento e a participação dos membros do executivo municipal e dirigentes, trabalhadores/as do Município, parceiros do Conselho Local de Ação Social (CLAS), representantes de organizações locais e EIVL.

Figura 2 - Metodologias participativas - Brainstorming



Fonte: câmara municipal de Armamar

Figura 3 - Metodologias participativas - Focus group



Fonte: câmara municipal de Armamar

Figura 4 - Metodologias participativas - Inquérito por questionário



Inquérito por questionário sobre Igualdade e Não Discriminação dirigido ao Executivo e Dirigentes do Município

O município de Armamar encontra-se a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, que visa implementar políticas municipais de promoção da igualdade e não discriminação. O mesmo será construído com base num diagnóstico participativo que pretende identificar o modo como os princípios da igualdade e não discriminação se integram nas políticas, procedimentos e práticas do Município e ao nível do território.

Solicita-se a sua colaboração através do preenchimento do questionário que se segue, disponibilizando 15 minutos do seu tempo. Este é anónimo e todos os dados serão tratados confidencialmente.



Inquérito por questionário sobre Igualdade e Não Discriminação dirigido aos/às trabalhadores/as do Município

O município de Armamar encontra-se a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, que visa implementar políticas municipais de promoção da igualdade e não discriminação. O mesmo será construído com base num diagnóstico participativo que pretende identificar o modo como os princípios da igualdade e não discriminação se integram nas políticas, procedimentos e práticas do Município e ao nível do território.

Solicita-se a sua colaboração através do preenchimento do questionário que se segue, disponibilizando 15 minutos do seu tempo. Este é anónimo e todos os dados serão



Inquérito por questionário sobre Igualdade e Não Discriminação

O município de Armamar encontra-se a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, que visa implementar políticas municipais de promoção da igualdade e não discriminação. O mesmo será construído com base num diagnóstico participativo que pretende identificar o modo como os princípios da igualdade e não discriminação se integram nas políticas, procedimentos e práticas do Município e ao nível do território.

Solicita-se a sua colaboração através do preenchimento do questionário que se segue, disponibilizando 15 minutos do seu tempo. Este é anónimo e todos os dados serão tratados confidencialmente.

Fonte: Google Forms

O estudo permitiu identificar problemas e áreas prioritárias de intervenção como demonstra a tabela seguinte:

Tabela 2 - Identificação de problemas e áreas prioritárias de intervenção

VERTENTE INTERNA

ÁREA	PROBLEMAS PRIORIZADOS
Governança e comunicação	• Baixa representatividade feminina nos cargos políticos; • Os princípios da igualdade e não discriminação ainda não estão disseminados plenamente, no Município; • A linguagem inclusiva não é utilizada em todas as competências organizacionais; • Inexistência de serviços de saúde (medicina no trabalho) e bem-estar nas instalações municipais; • Inexistência de protocolos com serviços de apoio a familiares de trabalhadores/as (ex.: creches, jardim de infância, serviço de apoio domiciliário, estruturas residenciais para pessoas idosas, entre outras); • Ocorrência de situações de discriminação devido a questões étnicas, sexo, idade, nacionalidade, deficiência e/ou orientação sexual e de assédio sexual e moral, no município; • Inexistência de um código de boa conduta contra o assédio sexual e/ou moral no local de trabalho; • Inexistência de verbas para realizar ações no âmbito da promoção da igualdade e não discriminação; • Falta de medidas, programas ou campanhas de promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação, prevenção e combate a todas as formas de violência e combate à discriminação em razão da orientação sexual,

	identidade e expressão de gênero, e características sexuais.
Recursos Humanos	• O Plano de formação anual não contempla ações de formação relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação; • Parte dos/as trabalhadores não tem percepção sobre a existência dos princípios de igualdade e não discriminação, em função do sexo, nos critérios de contratação dos recursos humanos e na nomeação de um/a trabalhador/a para cargo de chefia ou órgão de decisão; • A maioria dos/as inquiridos/as considera que as competências dos/as trabalhadores/as (habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional) não são reconhecidas de igual modo nos processos de promoção e progressão de carreira; • Não se encontram definidos no SIADAP, pelo menos dois objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; • Falta de percepção por parte dos/as trabalhadores/as se a avaliação de desempenho dos/as trabalhadores/as (SIADAP) é realizada de igual forma independentemente do sexo; • Desconhecimento, por uma parte dos/as trabalhadores/as, sobre os direitos em matéria de igualdade e não discriminação, em função do sexo no exercício da parentalidade; igualdade salarial; adaptação do regime de trabalho e horário de trabalho de forma a promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; • Pouco incentivo à apresentação de sugestões que promovam a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade;

	• Não são realizadas avaliações que meçam o grau de satisfação com o clima organizacional; • Ausência de ações de capacitação profissional regulares, na área da violência doméstica; • 32,7% das trabalhadoras do Município são cuidadoras; • Os/as trabalhadores/as do Município dedicam pouco tempo a cuidar de si (ex.: cuidar da sua imagem pessoal, descansar, entre outras), principalmente as mulheres; • As mulheres dedicam mais tempo na realização das tarefas domésticas.
--	--

VERTENTE EXTERNA

ÁREA	PROBLEMAS PRIORIZADOS
Ação social	• Diminuição da população residente como resultado dos fluxos migratórios, da reduzida taxa de natalidade e do envelhecimento populacional; • Ausência de projetos de voluntariado; • Desemprego; • Inexistência de respostas direcionadas para os migrantes e pessoas com deficiência; • 60% dos/as residentes que vivem sozinhos/as têm 65 ou mais anos de idade; • Vítimas de violência doméstica maioritariamente do sexo feminino; • Pessoas a viverem na pobreza e sem condições habitacionais; • Fraca oferta habitacional; • Ausência de apoio aos cuidadores informais; • Inexistência de respostas para os jovens portadores de deficiência após a conclusão da escolaridade obrigatória;

	• Serviços de apoio insuficientes para o acolhimento e integração de migrantes, serviços de apoio a pessoas com deficiência e/ou incapacidade e serviços de apoio às vítimas de violência doméstica; • Quase metade dos inquiridos consideram que as medidas e apoios sociais existentes no concelho são insuficientes para combater a pobreza e exclusão social; • Subsidiodependência; • Falta de literacia da população.
Cidadania	• Persistência de situações de desigualdade e discriminação no concelho; • Discriminação da comunidade LGBTQ+; • Défice de oportunidades igualitárias no acesso à formação e ao emprego independentemente do sexo, etnia, nacionalidade, idade, deficiência e orientação sexual; • Cerca de um terço dos/as inquiridos/as tem a perceção que homens e mulheres não usufruem dos mesmos direitos e deveres; • Desconhecimento das iniciativas de promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação na investigação e no mundo digital; • O incentivo à participação das mulheres na política não é reconhecido pela globalidade dos/as inquiridos/as; • Parte dos/as inquiridos/as não reconhecem que as iniciativas culturais, educativas e sociais, desenvolvidas no concelho, mobilizam uma maior consciência coletiva no domínio da igualdade e não discriminação; • Persistência de estereótipos relativos aos papéis sexuais; • Uma terça parte dos inquiridos considera que as figuras paternas condicionam as escolhas educativas, desportivas e sociais dos/as filhos/as.

Educação e Juventude	• Reduzida escolarização das pessoas com deficiência e/ou incapacidade; • Reduzido número de homens com habilitações superiores; • Baixo nível de instrução e qualificação profissional da população residente; • Ausência do Ensino Profissional; • Na escola, os/as alunos/as têm dificuldade em alterar os rótulos quando adquiridos; • Falta de ocupação nos tempos livres; • Fraco associativismo juvenil; • Baixa taxa de natalidade; • Falta de apoio linguístico aos imigrantes; • Parcos recursos financeiros da população.
Mercado de Trabalho	• Acomodação/independência tardia dos/as jovens face aos pais; • Trabalho sazonal e precário; • Insuficientes respostas de ensino à Língua Portuguesa; • Ausência de respostas de apoio à família; • Subsídiodependência; • Opinião pública face aos cursos de formação; • Desigualdade salarial na agricultura; • Aumento de migrantes que procuram o concelho para realizar trabalhos sazonais; • Pouca recetividade, por parte do tecido empresarial, na contratação de pessoas com deficiência; • Menor número de mulheres a trabalhar por conta própria, quer como empregadoras quer como isoladas; • 32,1% dos/as trabalhadores/as por conta de outrem têm contrato a termo/ a prazo (INE, 2019); • Remuneração média mensal das mulheres (734,7 euros) inferior à dos homens (796,9 euros) (INE, 2019); • Maior desemprego feminino;

	• Maioria dos/as desempregados/as encontram-se na faixa etária dos 15-24 (21,4%) e dos 55-64 (20,9%), embora número muito próximos das outras faixas; • Inexistência de medidas de conciliação da vida familiar com a vida profissional; • Uma em cada duas organizações inquiridas não tem os documentos e instrumentos de gestão desagregados por sexo; • O incentivo à frequência de trabalhadores/as em ações de formação sobre a igualdade de género e não discriminação não é prática na totalidade das organizações; Cerca de 1/3 das entidades inquiridas reconhece a inexistência de apoios financeiros e/ou protocolos com serviços de saúde para apoiar os/as trabalhadores/as; • Ocorrência de situações de discriminação nas organizações entre trabalhadores/as e por parte da direção ou chefia devido a questões étnicas, sexo, nacionalidade, idade, deficiência e orientação sexual; • Uma parte das organizações do concelho não dispõe de procedimentos para reportar ou resolver situações de discriminação; denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral e outras formas de violência de género no trabalho; • A adoção de medidas para prevenir a prática de assédio sexual e moral e outras ofensas à integridade física ou moral não é prática comum em todas as organizações.
Transportes e acessibilidades	• Insuficientes serviços de transporte, principalmente para idosos, que vivem isolados e sozinhos; • O sistema de mobilidade, transportes e rede viária, do concelho, é escasso, o que não permite a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; • Uma parte significativa dos/as inquiridos/as consideram que o espaço público não é acessível

	a todos/as e não está devidamente cuidado e sinalizado.
--	---

4. PLANO DE AÇÃO

O Plano de Ação, seguidamente apresentado, foi concebido tendo em conta as prioridades de intervenção identificadas, quer na vertente interna (Município), quer na vertente externa (território). As medidas e ações foram concebidas e propostas pela EIVL e pretendem dar resposta às debilidades identificadas no diagnóstico, estando alinhadas com a ENIND e os respetivos Planos de Ação:

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)

1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações;
2. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género;
3. Promover a IMH e não discriminação na investigação e desenvolvimento (I&D) e no mundo digital;
4. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional;
5. Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e resposta ao desafio demográfico;
6. Combater a pobreza e exclusão social e promover o acesso à saúde;
7. Promover a IMH e não discriminação na cultura e na comunicação.

Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD)

1. Prevenir e 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 pública;
6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina (MGF) e os casamentos infantis, precoces e forçados.

Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC)

1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas 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.

Enquanto instrumento de planeamento e política pública tem um carácter dinâmico e inclusivo, suscetível de ser atualizado e reformulado, de forma a atingir os resultados esperados, tendo sempre como intuito combater as situações de desigualdade e discriminação e por conseguinte melhorar a qualidade e condições de vida dos/as Armamarenses. Para a sua operacionalização é fundamental o envolvimento e participação ativa do executivo municipal e dirigentes, trabalhadores/as do Município, parceiros locais, organizações concelhias e todos/as os/as munícipes.

De forma a torna-lo num documento objetivo e funcional foram definidos para cada vertente e dimensão de intervenção:

- ✓ Objetivos estratégicos;
- ✓ Objetivos específicos;
- ✓ Medidas a implementar;
- ✓ Público-alvo a quem se destina;
- ✓ Resultados e indicadores;
- ✓ Calendarização;
- ✓ Entidades responsáveis;
- ✓ Custos envolvidos.

Os indicadores anteriormente mencionados contribuem para um melhor planeamento e execução das medidas e ações e avaliação sobre o impacto e as mudanças introduzidas na vida das pessoas.

4.1 PLANO DE AÇÃO - VERTENTE INTERNA

A implementação de uma cultura organizacional pautada pelos princípios da igualdade e não discriminação tem impacto positivo no clima organizacional, aumenta o grau de satisfação dos/as trabalhadores/as e, conseqüentemente, aumenta a qualidade do serviço prestado. Nesse sentido pretende-se operacionalizar um conjunto de medidas e ações concretas em matéria de governação; gestão de pessoas; comunicação; formação e carreiras; avaliação; conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; proteção a parentalidade; proteção contra a discriminação e prevenção e combate ao assédio sexual e/ou moral no trabalho. Estas ações e medidas são dirigidas aos/as trabalhadores/as e dirigentes do Município. É da mais extrema importância a integração da perspectiva de género nas práticas do Município sendo, por isso, estabelecidos os seguintes objetivos estratégicos:

- Reforçar o compromisso com a igualdade e não discriminação no ambiente organizacional e implementar uma política comunicacional inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade;
- Inserir os princípios da igualdade e da não discriminação na gestão de recursos humanos, na formação, nas carreiras e na avaliação.

Vertente: INTERNA

Dimensão: Governação e comunicação

Objetivo Estratégico: Reforçar o compromisso com a igualdade e não discriminação no ambiente organizacional e implementar uma política comunicacional inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade.

Objetivos específicos	Medidas	Público-alvo	Indicadores e Resultados	Calendarização de metas				Entidades responsáveis/ Parceiros	Custos
				2024	2025	2026	2027		
Disseminar os compromissos com os princípios da igualdade e não discriminação nas políticas e práticas do Município	Alocar recursos financeiros no orçamento municipal com o intuito de implementar e executar medidas no âmbito do PMIND;	Trabalhadores/as	Orçamento anual contempla a existência de verbas para implementação do PMIND. Verbas afetas às medidas e ações no âmbito da promoção da igualdade e combate à discriminação.		X	X	X	Titular do Pelouro da Ação Social	Internos

	Apresentar publicamente o Plano Municipal para a Igualdade, os respectivos objetivos e medidas e divulgar nos canais de comunicação;	Comunidade em geral	Apresentação pública e divulgação nos canais; Realização da sessão de apresentação e colocação da informação nos meios de divulgação.	X				EIVL CLAS	Sem custos
	Regulamentar uma medida de discriminação positiva às associações e coletividades que dinamizem ações atinentes à igualdade e não discriminação;	Associações Coletividades	Regulamentação a medida; Implementação da medida nas ações das associações e coletividades.		X	X	X	Câmara Municipal	Sem custos

	Fomentar atividade de <i>team building</i> no Município.	Trabalhadores/as Dirigentes	N.º de ações anuais realizadas; 2 ações anuais;		X (2 ações)	X (2 ações)	X (2 ações)	EIVL Dinamizadores/as da atividade	Despesas com a dinamização das atividades
Garantir o respeito pelos/as trabalhadoras/es	Elaborar e divulgar o Código de Ética e Conduta;	Trabalhadores/as Dirigentes	Criação e divulgação do código; Até 2025 criar e implementar o código.		X			Apoio aos Órgãos do Município	Internos
	Criar materiais de informação relacionados com a igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate a todas as formas de violência e combate à discriminação, em razão da OIEC no local de trabalho.	Trabalhadores/as Dirigentes	Criação dos materiais de informação; Alcance a 100% dos/as trabalhadores/as e dirigentes.		X (35%)	X (35%)	X (30%)	EIVL Gabinete de comunicação e imagem Gabinete de Apoio Jurídico	Internos

Fomentar o uso de uma comunicação inclusiva e promotora da igualdade entre homens e mulheres	Elaborar um manual de uso da linguagem inclusiva nos documentos e instrumentos de gestão e na comunicação do Município;	Trabalhadores/as Dirigentes	Criação e distribuição do manual; Até 2025 o manual está criado e distribuído por 100% dos/as trabalhadores/as e dirigentes.		X (100%)			EIVL Gabinete de comunicação e imagem	Internos
	Organizar um workshop “Uso da linguagem inclusiva na comunicação”.	Trabalhadores/as Dirigentes	N.º de workshops realizados; % de participantes; Realização de 3 workshops; 80% dos/as trabalhadores/as e dirigentes abrangidos/as.		X (3 workshops) (80% dos/as trabalhadores/as e dirigentes)			Formador de comunicação inclusiva	Dinamização da sessão

Vertente: INTERNA

Dimensão: Recursos humanos

Objetivo Estratégico: Inserir os princípios da igualdade e da não discriminação na gestão de recursos humanos, na formação, nas carreiras e na avaliação.

Objetivos específicos	Medidas	Público-alvo	Indicadores e Resultados	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis/ Parceiros	Custos
				2024	2025	2026	2027		
Incentivar a capacitação dos/as trabalhadores/as na área da igualdade e da não discriminação	Integrar no plano de formação ações relacionadas com a temática da igualdade e <i>mainstreaming</i> de género;	Dirigentes e trabalhadoras/es	Integração de formações no plano anual; % de participantes; Integração de formação especializada no plano de formação anual de 2025 e anos seguintes; 60% dos/as trabalhadores/as		X (20%)	X (20%)	X (20%)	EIVL Recursos humanos Entidade Formadora Câmara Municipal	Formação custo/hora

			e dirigentes participaram						
	Realizar ações de capacitação no âmbito da violência doméstica e de gênero com intenção de aperfeiçoar a intervenção social;	CLAS EIVL Técnicos/as do Município Técnicos/as de entidades parceiras	Realização da ação; Realização de 1 ação anual.		X (lação)	X (lação)	X (lação)	EIVL Entidades formadoras Câmara Municipal	Formação custo/hora
	Incluir no SIADAP objetivos que promovam a igualdade entre mulheres e homens, a não discriminação e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Deve ainda incluir-se um critério que valorize a formação na	Trabalhadores/as Dirigentes	N.º de objetivos incluídos até ao fim do plano; Inclusão de 2 objetivos no SIADAP.		X	X	X	Dirigentes Câmara Municipal	Sem custos

	área da igualdade e da não discriminação.								
Promover um bom clima organizacional	Criar iniciativas para promover o diálogo com as/os trabalhadoras/es, de forma a avaliar as necessidades e definir políticas no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; gestão de carreiras; exercício da parentalidade, entre outros. (ex.: reunião anual e/ou caixa de sugestões);	Trabalhadores/as Dirigentes	N.º de reuniões realizadas e implementação da caixa de sugestões; Realização de 1 reunião anual e a implementação até 2024 da caixa de sugestões.	X (caixa de sugestões)	X (I)	X (I)	X (I)	EIVL Câmara Municipal	Internos

	Elaborar e aplicar um inquérito de satisfação anual para avaliar o clima organizacional;	Trabalhadores/as Dirigentes	Aplicação do inquérito e grau de satisfação; Aplicação do inquérito anual; 60% a 80% dos/as trabalhadores/as estão satisfeitos/as com o clima organizacional		X	X	X	EIVL Câmara Municipal	Sem custos
	Elaborar um manual onde constem boas práticas para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.	Trabalhadores/as Dirigentes	Elaborar e distribuir o manual; Elaboração do manual até ao final do PMIND e distribuição por 80% dos/as trabalhadores/as e dirigentes.				X	EIVL Gabinete de comunicação CPCJ	Internos

4.2 PLANO DE AÇÃO - VERTENTE EXTERNA

No âmbito do diagnóstico foram identificados problemas, na vertente externa, que estão interligados e que afetam a qualidade e as condições de vida da população. Integrar os princípios da igualdade e não discriminação nas políticas públicas e na cultura organizacional das diversas organizações locais contribui para corrigir as assimetrias reveladas no diagnóstico, tornando assim um concelho mais justo, igualitário e inclusivo. Sendo competência da Câmara Municipal assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação é fundamental implementar medidas e ações que garantam que todo/as tenham as mesmas oportunidades e direitos; igual acesso a serviços e espaços públicos; iguais condições laborais; medidas que permitam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e respostas de apoio adequadas às necessidades da população. O público-alvo destas medidas e ações são as organizações, associações locais, setor empresarial e população em geral. Assim, nesta vertente foram estabelecidos os seguintes objetivos estratégicos:

- Incluir os princípios da igualdade de género e não discriminação na governação e intervenção no concelho;
- Implementar iniciativas culturais e sociais, que permitam o pleno exercício da cidadania e garantam a igualdade de oportunidades;
- Desenvolver iniciativas que tornem os/as cidadãos/ãs agentes de construção de uma sociedade mais igualitária;
- Contribuir para um mercado de trabalho mais igualitário e não discriminatório;
- Difundir uma rede de transportes mais inclusiva e um sistema de acessibilidade para todos/as.

Vertente: EXTERNA

Dimensão: Ação social

Objetivo Estratégico: Incluir os princípios da igualdade de género e não discriminação na governação e intervenção no concelho.

Objetivos específicos	Medidas	Público-alvo	Indicadores e Resultados	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis/ Parceiros	Custos
				2024	2025	2026	2027		
Promover a igualdade entre mulheres e homens em situação de vulnerabilidade	Promover ações nas freguesias que fomentem o envelhecimento ativo e saudável e a ocupação do tempo livre;	Pessoas idosas	N.º de ações realizadas em cada freguesia; Realização de 14 ações ao longo do plano.		X (5)	X (5)	X (4)	EIVL Juntas de Freguesia CLDS Câmara Municipal	Custos com a dinamização das ações
	Realizar workshops sobre empoderamento de mulheres e de homens em situação de vulnerabilidade;	Comunidade em geral	N.º de workshops dinamizados; Realização de 3 workshops.		X (1)	X (1)	X (1)	EIVL EAPN NLI Câmara Municipal CIMD	Custos com a dinamização das ações

								Outras Entidades	
	Estabelecer um Protocolo com o Programa <i>abem</i> .	Comunidade em geral	Estabelecimento do Protocolo; Implementação do Programa.		X	X	X	EIVL Juntas de Freguesia Ação Social Câmara Municipal Associação Dignitude	Internos
Edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade	Desenvolver atividades ocupacionais para pessoas portadoras de deficiência;	Pessoas com deficiência e/ou incapacidade	N.º de participantes; Nº de atividades desenvolvidas; 50 participantes nas atividades ocupacionais; 8 atividades.		X (4)	X (4)		EIVL A2000 CLDS Câmara Municipal	Encargos com dinamizadores/as e material logístico

	Implementar o Balcão da Inclusão; ¹	Pessoas com deficiência e/ou incapacidade e familiares	Implementar o balcão de inclusão; Implementação do balcão.			X		INR, I.P. Câmara Municipal	Internos
	Implementar o CLAIM - Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes; ¹	Migrantes	Implementar o CLAIM; Implementação do CLAIM.		X			ACM, I.P. Câmara Municipal	Internos
	Implementar um serviço de apoio direcionado para as vítimas de violência doméstica (GAVI);	Vítimas de violência doméstica e famílias	Implementar o GAVI; Implementação do GAVI.		X			APAV GNR CIG ACES	Internos

¹ Previsto nas Demonstrações Previsionais do Município para o ano de 2024 e seguintes (pág. 15)

								Câmara Municipal	
	Promover sessões de informação e campanhas de divulgação sobre a temática da violência doméstica e de género e as diferentes respostas de intervenção;	Comunidade em geral	N.º de sessões realizadas; Realização de 3 ações.		X (I)	X (I)	X (I)	APAV GNR CIG UCSP de Armamar Câmara Municipal	Despesas com o desenvolvimento e divulgação das sessões
	Incluir os objetivos da ENIND e do protocolo de cooperação na agenda de trabalho dos fóruns e estruturas municipais;	Rede Social; Conselho Municipal da Educação; Conselho Municipal de Juventude; Redes empresariais; Entre outros	Integrar os objetivos nos fóruns e nas estruturas municipais; Integração dos objetivos.		X			EIVL Câmara Municipal Rede Social Conselho Municipal da Educação Conselho Municipal de Juventude	Sem custos

	Aderir à Rede de Municípios solidários;	Comunidade em geral	Aderir à Rede de Municípios solidários; Assinatura do Protocolo.		X			CIG Câmara Municipal	Aquisição e/ou reconstrução de habitações
	Aderir à Rede Portuguesa de Municípios Saudáveis.	Comunidade em geral	Aderir à Rede de Municípios saudáveis; Assinatura do Protocolo.		X			Rede Portuguesa de Municípios Saudáveis Câmara Municipal	Internos

Vertente: EXTERNA

Dimensão: Cidadania

Objetivo Estratégico: Implementar iniciativas culturais e sociais, que permitam o pleno exercício da cidadania e garantam a igualdade de oportunidades.

Objetivos específicos	Medidas	Público-alvo	Indicadores e Resultados	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis/ Parceiros	Custos
				2024	2025	2026	2027		
Sensibilizar a comunidade para a promoção da igualdade e o combate à discriminação	Promover o Canal de Denúncia;	Comunidade em geral	Disponibilizar informação nas Juntas de Freguesia e redes sociais; Disponibilização de informação nas Juntas de Freguesia e 2 publicações anuais nas redes sociais.	X (2)	X (2)	X (2)	X (2)	EIVL Gabinete de comunicação Juntas de Freguesia	Internos
	Sensibilizar as associações e coletividades para o respeito do princípio da igualdade e não discriminação na nomeação	Associações Coletividades	Nº de ações 3 ações realizadas		X (1)	X (1)	X (1)	Câmara Municipal EIVL	Internos

	dos dirigentes e corpos sociais, bem como nas ações a executar no plano de atividades;								
	Celebrar datas comemorativas: - Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência - 11 de fevereiro - Dia Internacional da mulher - 8 de março - Dia do Trabalhador - 1 de maio - Dia Municipal para a Igualdade - 24 de outubro - Dia Internacional das Pessoas com Deficiência - 3 de dezembro - Dia Internacional dos direitos Humanos - 10 de dezembro	Comunidade em geral	Assinalar as datas comemorativas; Celebração das 6 datas anuais.		X (6)	X (6)	X (6)	EIVL Câmara Municipal CIMD ACES CPCJ Rede Social IPSS's	Internos

	Divulgar as atividades promovidas pela CIG e/outras entidades e incentivar a participação em prémios e concursos;	Comunidade em geral Crianças e jovens	Divulgar as atividades; Divulgação das atividades.	X (I)	X (I)	X (I)	X (I)	EIVL CIG Escola Básica e Secundária Gomes Teixeira Conselho Municipal da Juventude	Sem custos
	Dinamizar ações de sensibilização/debates relacionadas com a temática da igualdade;	Comunidade em geral	N.º de ações de sensibilização/debates; Dinamização de 3 ações de sensibilização/debates.		X (I)	X (I)	X (I)	EIVL Projetos com intervenção no território Câmara Municipal Dinamizadores/as	Encargos com a dinamização
	Estabelecer protocolos com entidades e associações que contribuam para a aquisição de material e/ou realização de	Entidades Associações	Estabelecer protocolos; Assinatura dos protocolos.		X	X	X	EIVL Câmara Municipal Instituições	Sem custos

	atividades que promovam a igualdade e não discriminação;							Associações CIMD Biblioteca Entidades	
	Realizar evento anual com as entidades e associações locais para partilha de resultados e experiências das atividades desenvolvidas.	Entidades Associações	N.º de eventos anuais; Realização de 4 eventos.			X (2)	X (2)	EIVL Câmara Municipal Instituições Associações Entidades	Sem custos
Incentivar a participação feminina na vida política, a ocupação de cargos de liderança e a participação na investigação e no mundo digital	Dinamizar tertúlias com mulheres que ocupam ou ocuparam cargos políticos e cargos de liderança;	Comunidade em geral	N.º de tertúlias realizadas; Realização de 2 tertúlias.			X (1)	X (1)	EIVL Câmara Municipal CIMDOURO Empresas Associações/ Instituições IPSS's	Internos

	Promover o evento “Web Summit Woman Armamar”, que contará com a presença de investigadores/as que trabalhem a temática da igualdade de género e a da tecnologia e inovação.	Comunidade em geral	N.º de eventos realizados; Realização de 2 eventos.			X (I)	X (I)	EIVL Câmara Municipal CIMD Outras Entidades	Despesas logísticas e de divulgação
--	---	---------------------	--	--	--	----------	----------	--	-------------------------------------

Vertente: EXTERNA

Dimensão: Educação e Juventude

Objetivo Estratégico: Desenvolver iniciativas que tornem os/as cidadãos/ãs agentes de construção de uma sociedade mais igualitária.

Objetivos específicos	Medidas	Público-alvo	Indicadores e Resultados	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis/ Parceiros	Custos
				2024	2025	2026	2027		
Incentivar à prossecução dos estudos e a ocupação dos tempos livres de crianças e jovens	Promover ações de sensibilização pelas freguesias do concelho, de forma a incentivar a qualificação profissional e a inclusão de pessoas com deficiência e/ou incapacidade;	Pais e tutores Pessoas com deficiência e/ou incapacidade	N.º de ações de sensibilização; Realização de 14 ações pelas freguesias.		X (5)	X (5)	X (4)	A2000 EIVL Juntas de Freguesia Projetos de Intervenção Social	Internos
	Desenvolver, em articulação com as Juntas de Freguesia, um programa com vista à apresentação de candidaturas a projetos de voluntariado na área social no âmbito do IPDJ;	Crianças e jovens; Presidentes de Junta de Freguesia	N.º de jovens participantes; 40 jovens participantes.		X (20)	X (10)	X (10)	EIVL Câmara Municipal Associações	Sem custos

								Juntas de Freguesia IPDJ IPSS's Conselho Municipal da Juventude	
	Estabelecer modelos de cooperação com IPSS's, que promovam uma interação intergeracional, através da realização de atividades.	Crianças e jovens	N.º de ações a realizar nas IPSS's Realização de 14 ações		X (5)	X (5)	X (4)	EIVL Câmara Municipal IPSS's CLDS	Internos
Educar para a igualdade de género, não discriminação e diversidade	Realizar mesas redondas com os encarregados de educação sobre "Expectativas sobre as escolhas dos/as filhos/as";	Encarregados de educação	% de Encarregados de Educação participantes; N.º de mesas redondas; 60% dos/as encarregados/as		X (1) (20%)	X (1) (20%)	X (1) (20%)	EIVL Associação de Pais Agrupamento Escolar	Internos

			de educação participam; Realização de 3 mesas redondas.						
	Dinamizar ações de sensibilização e esclarecimento junto do pessoal não docente para a não discriminação com base em estereótipos de género;	Pessoal não docente	N.º de ações de sensibilização; Realização de 3 ações de sensibilização ao longo do Plano.		X (I)	X (I)	X (I)	EIVL Agrupamento de Escolas Câmara Municipal	Encargos com a dinamização
	Sensibilizar sobre a temática da OIEC;	Comunidade em geral	N.º de ações realizadas; Realização de 3 ações.		X (I)	X (I)	X (I)	EIVL CIG Câmara Municipal Agrupamento de Escolas CIMD	Encargos com a dinamização

	Promover ações de sensibilização para promoção de uma cultura de não violência junto de crianças e jovens do concelho;	Crianças Jovens	N.º de ações de sensibilização; Realização de 3 ações ao longo do Plano.		X (1)	X (1)	X (1)	EIVL Câmara Municipal Agrupamento de Escolas	Encargos com os/as dinamizadores/as
	Realizar atividades educativas e culturais relacionadas com a temática (ex.: teatro, exposição, peddy-papper, concursos entre turmas, entre outros).	Crianças e jovens	N.º de atividades realizadas; Realização de 6 atividades		X (2)	X (2)	X (2)	EIVL Agrupamento Escolar Filhos do Vento - Grupo de teatro Câmara Municipal CLDS Outros dinamizadores	Divulgação e logística das atividades

Vertente: EXTERNA

Dimensão: Mercado de trabalho

Objetivo Estratégico: Contribuir para um mercado de trabalho mais igualitário e não discriminatório.

Objetivos específicos	Medidas	Público-alvo	Indicadores e Resultados	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis/ Parceiros	Custos
				2024	2025	2026	2027		
Sensibilizar organizações locais para a promoção da igualdade e não discriminação	Elaborar um manual onde constem boas práticas para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;	Entidades Patronais Trabalhadores/as	Elaborar o manual; Distribuir pelas organizações; Elaboração do manual; Distribuição por 80% das organizações..		X (80%)			EIVL Câmara Municipal CPCJ	Internos
	Realizar ações de sensibilização sobre as temáticas (igualdade salarial, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;	Organizações Trabalhadores/as	N.º de ações realizadas; Realização de 3 ações de		X (I)	X (I)	X (I)	EIVL Câmara Municipal Dinamizadores/as	Encargos com a dinamização

	direitos e deveres dos trabalhadores, assédio sexual e moral, entre outras) nas organizações locais;		sensibilização ao longo do plano.						
	Atribuir reconhecimentos ou distinções a pessoas ou organizações que promovam a igualdade e a não discriminação;	Representantes das organizações Outras pessoas	N.º de galas; Atribuir distinções; Realização de 2 galas; Atribuição das distinções.			X (I)	X (I)	EIVL Câmara Municipal	Encargos com a preparação do evento
	Formação na área da igualdade e não discriminação. para trabalhadores/as e chefias das organizações.	Trabalhadores/as Representantes das organizações	% de trabalhadores/as e chefias que frequentam formação; 70% dos/as trabalhadores/as e chefias têm formação até ao fim do plano.		X (20%)	X (20%)	X (30%)	EIVL CIG Entidade Formadora	Encargos com a formação

Contribuir para práticas inclusivas, promotoras da igualdade e da não discriminação e incentivar o empreendedorismo.	Dinamizar ações de informação, junto das organizações locais, sobre as medidas de apoio à contratação de pessoas mais vulneráveis;	Representantes das organizações	N.º de ações realizadas; Realização de 3 ações.		X (I)	X (I)	X (I)	EIVL Câmara Municipal IEFP	Internos
	Desenvolver ações de sensibilização para incentivar as empresas locais a adotar uma linguagem inclusiva; desagregação por sexo dos documentos e instrumentos de gestão;	Representantes das organizações	% de empresas que adotam estas medidas; 40% das organizações adotam estas medidas		X (10%)	X (20%)	X (10%)	EIVL CIG Câmara Municipal	Internos
	Sensibilizar para a adoção de um Código de Ética e Conduta;	Representantes das organizações	N.º de ações de sensibilização a realizar; I ação de sensibilização realizada.		X (I)			EIVL Câmara Municipal	Internos

	Realizar o Fórum do Empreendedorismo.	Comunidade em geral	N.º de fóruns; Realização de 2 fóruns.			X (I)	X (I)	EIVL IEFP CLDS	Encargos com a dinamização do Fórum
--	---------------------------------------	---------------------	---	--	--	----------	----------	----------------------	-------------------------------------

Vertente: EXTERNA

Dimensão: Transportes e acessibilidades

Objetivo Estratégico: Difundir uma rede de transportes mais inclusiva e um sistema de acessibilidade para todos/as.

Objetivos específicos	Medidas	Público-alvo	Indicadores e Resultados	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis/ Parceiros	Custos
				2024	2025	2026	2027		
Melhorar a oferta de serviços de transportes e acessibilidades para garantir o acesso igualitário a bens e serviços, mercado de trabalho e espaços públicos	Criar um sistema de transportes, a pedido, mediante o pagamento de um valor simbólico;	População em geral	Implementar um sistema de transporte a pedido; Implementação do sistema de transporte a pedido			X		Câmara Municipal Entidades Particulares	Internos
	Operacionalizar no balcão de inclusão o acesso aos serviços;	Pessoas com deficiência ou incapacidade e familiares População em geral	Operacionalização de serviços de informação e mediação especializada		X	X	X	Câmara Municipal Instituto de Segurança Social	Encargos internos

								Outras Entidades	
	Aquisição ou adaptação de uma viatura para transporte de pessoas com mobilidade reduzida;	População com mobilidade reduzida	Adquirir/adaptar uma viatura; Aquisição/adaptação da viatura.			X		Câmara Municipal	Encargos com a viatura
	Identificar zonas prioritárias a intervir no âmbito das acessibilidades (passeios adaptados; sinalização para peões invisuais; entre outros) e da segurança (iluminação) e propor intervenções de melhoria.	Pessoas com deficiência e/ou incapacidade População em geral	Identificar zonas prioritárias para intervenção Realização de intervenções		X	X	X	Câmara Municipal	Encargos com a intervenções físicas

5. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

Os processos de monitorização e avaliação constituem-se como pilares da implementação do PMIND. A monitorização consiste no acompanhamento da execução das medidas e ações de forma a efetuar uma análise dos resultados da intervenção, permitindo, em caso de necessidade, o desenvolvimento de alterações. A avaliação é um instrumento que permite verificar o cumprimento de objetivos, medir o impacto e validar as estratégias de ação.

A monitorização e avaliação de cada uma das medidas e ações desenvolvidas no âmbito do plano, é realizada pela EIVL, no decorrer das reuniões trimestrais, tendo como critérios:

- ✓ **Relevância:** grau de adequação à realidade e ao contexto de forma a promover a igualdade e não discriminação;
- ✓ **Eficácia:** verificação do cumprimento dos objetivos estabelecidos;
- ✓ **Eficiência:** relação entre os resultados obtidos e os recursos utilizados para alcançá-los;
- ✓ **Impacto:** produção de alterações no grupo específico ou sociedade face à situação inicial;
- ✓ **Sustentabilidade:** capacidade de manter o impacto nos anos seguintes.

De acordo com os autores, Pernas, *et al* (2008, p. 56), o acompanhamento de cada ação permitirá responder às seguintes questões:

- ✓ 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 dos negativos?
- ✓ 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?
- ✓ Há ações de fácil replicação e de maior impacto?

Para cada ação que consta no PMIND, de Armamar, foi elaborada uma ficha de monitorização, que responda às perguntas acima mencionadas e que contribua para aferir o progresso da execução/implementação das ações/medidas.

Tabela 3 - Modelo Ficha de monitorização das ações/medidas do Plano

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DAS AÇÕES/MEDIDAS		
Enquadramento da ação/medida		
Vertente:	Dimensão:	
Objetivo estratégico:		
Objetivo específico:		
Ação/medida:		
Público - alvo:		
Divulgação		
Estratégia e meios de divulgação da ação/medida:		
Grau de adequação:		
Implementação da ação/medida		
☐ Não	Motivo:	
☐ Sim	Data de início:	Data fim:
Desvios ao programado?	Justificação:	
Constrangimentos sentidos:		
Estratégias utilizadas para ultrapassar os constrangimentos:		
Impacto da ação/medida		
Indicadores iniciais:		
Resultados alcançados:		
Entidades envolvidas		
Entidades previstas foram envolvidas?	Quais?	
Outras entidades?	Quais?	
Grau de satisfação com a ação/medida		

Instrumento(s) de avaliação usados(s) para medir a satisfação dos/as participantes:	
Instrumento(s) de avaliação usados(s) para medir a satisfação das entidades parceiras/organizações envolvidas:	
Grau de satisfação dos/as destinatários/as:	
Custos	
Tipo de custos:	
Houve desvios?	Quais?
ANÁLISE/SÍNTESE DOS RESULTADOS	

A primeira fase de avaliação ocorrerá após os primeiros 12 meses de execução do Plano de Ação, com a realização de um relatório de execução, validado pela EIVL e submetido ao executivo municipal.

No final de cada ano será ainda realizado um Relatório de Progresso Anual, que aborda o estado da implementação das ações, compara os resultados alcançados com os esperados e identifica eventuais constrangimentos e define estratégias de resolução. Está ainda prevista a elaboração de um Relatório de Avaliação Final, no final da execução do plano, que será validado pela EIVL e posteriormente submetido à aprovação em reunião da Câmara Municipal e dado o conhecimento à Assembleia Municipal.

6. DIVULGAÇÃO

O PMIND de Armamar vai ser dado a conhecer publicamente através dos seguintes meios de comunicação:

- Website do Município, em <https://www.cm-armamar.pt/>;
- Redes sociais (Facebook e Instagram);
- Jornais locais;
- Boletim municipal.

É fundamental dar a conhecer o plano a todos os trabalhadores/as e dirigentes do Município, organizações, associações locais, setor empresarial e à população em geral, de forma a sensibilizar e consciencializar para as questões da igualdade e não discriminação. Desta forma consolidam-se as políticas e repercutem-se positivamente, tanto ao nível interno do Município como ao nível do território. O conhecimento da problemática, das ações e medidas a serem executadas, contribuirá para incentivar a participação ativa de todos/as; reforçar o compromisso para com a promoção da igualdade e a adoção de comportamentos inclusivos e não discriminatórios.

Ao longo da implementação do Plano de Ação também se pretende a partilha de boas práticas com as organizações locais e outros Municípios, de modo a trocar experiências que culminem numa melhor atuação.

A estreita colaboração entre o Município, a EIVL, a Assembleia Municipal e os stakeholders vai ser condição para uma boa implementação do plano.

Município:

- Apoiar na execução das medidas previstas no PMIND;
- Contribuir para a mobilização e envolvimento de todos/as os/as trabalhadores e dirigentes do Município;
- Estabelecer parcerias que contribuam para alcançar os objetivos estabelecidos;
- Analisar e validar relatórios de execução;
- Promover encontros com outros Municípios e Entidades com atuação na área da igualdade e não discriminação;
- Analisar o cumprimento dos indicadores e metas;
- Avaliar a implementação do PMIND.

EIVL:

- Dinamizar reuniões de análise da execução das medidas;
- Analisar o relatório de Execução do primeiro ano;
- Analisar e validar o relatório de Execução e Avaliação Final do plano.

Assembleia Municipal:

- Analisar e validar o Relatório de Execução dos primeiros doze meses;
- Analisar e validar o relatório de Avaliação contínua das ações a implementar ao longo da vigência do Plano.

Stakeholders:

- Apoiar e promover a dinamização das medidas e ações programadas no PMIND.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O PMIND de Armamar é o instrumento que norteará a mudança, procurando colmatar as necessidades identificadas a nível local em matéria de desigualdade e discriminação.

Trata-se de um plano estruturado em torno de áreas prioritárias de intervenção, a ser implementado num período de 4 anos, prevendo-se resultados e impactos positivos, que contribua efetivamente para melhorar a qualidade e as condições de vida da população.

De acordo com a Comissão Europeia (2020):

Todos devemos sentir-nos em segurança nas nossas casas, relacionamentos próximos, locais de trabalho, espaços públicos e em linha. Mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, devem ter a liberdade de expressar as suas ideias e emoções e seguir os percursos educativos e profissionais que escolherem sem restrições impostas por normas de género estereotipadas. (p.3)

Percorridas as etapas de recolha de informação e elaboração do plano de ação, importa agora proceder à implementação e operacionalização das políticas de igualdade, de forma a transversalizar a perspetiva de género no concelho. Pretende-se acabar com os estereótipos; combater a violência de género; colmatar disparidades de género no mercado de trabalho; assegurar a participação igualitária nos diferentes setores da economia; alcançar um equilíbrio entre mulheres e homens na tomada de decisão e vida política e garantir que todas/as tenham as mesmas oportunidades e direitos.

De forma a levar este plano a bom porto e se obterem resultados satisfatórios é da mais crucial importância o envolvimento dos/as dirigentes e executivo municipal, dos/as trabalhadores/as do Município, dos parceiros locais, das organizações locais e da população em geral, tornando-os agentes de mudança.

O trabalho em conjunto, o sentido de compromisso e de responsabilidade, a promoção do diálogo, pode permitir realizar notáveis progressos em matéria de igualdade até 2027. Criar um concelho em que, na sua diversidade, homens e mulheres sejam iguais, livres de seguir os seus sonhos, com as mesmas oportunidades e igual direito de participação.

Uma vez que o objetivo geral deste documento é sempre promover a igualdade e a não discriminação, o mesmo não pode ser estático, deve ser adaptado às alterações que se entendam efetuar. A sua mudança deve ter em conta as alterações sentidas no concelho, para que com as devidas atualizações os objetivos propostos sejam atingidos, de forma a tornar o concelho mais justo e igualitário.

BIBLIOGRAFIA

- Abranches, G. (maio de 2009). Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- Casaca, S. F., & Perista, H. (2019). Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade. CITE.
- CITE. (2006). Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Família. Manual para as Empresas. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Ferreira, M. L., Monteiro, R., Saleiro, S., & Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo, Habitação e Ambiente. CES- Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Ferreira, M. L., Monteiro, R., Saleiro, S., & Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer. CES- Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Ferreira, R. M., Saleiro, S., Lopes, M., & Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes. CES- Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Ferreira, R. M., Saleiro, S., Lopes, M., & Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público. CES- Centro de Estudos Sociais na Universidade de Coimbra.
- Ferreira, S. S., Monteiro, R., Lopes, M., & Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação. CES- Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Ferreira, S. S., Monteiro, R., Lopes, M., & Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social. CES- Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Idáñez, M. A.-E. (2007). Diagnóstico Social: Conceitos e metodologias. Porto: Rede Europeia Anti-Pobreza.
- Leite, C., Almeida, J., (coord.), R. V., Monteiro, R., Saleiro, S., Lopes, M., & Múrias, C. (junho de 2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego. CES- Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Múrias, C., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S., & Lopes, M. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género Violência no Trabalho. CES- Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Perista, H., & Silva, A. (2009). Igualdade de Género na Vida Local. O papel dos Municípios na sua Promoção . Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- Pernas, G., Fernanades, M., & Guerreiro, M. (s.d.). Guião para a implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local. ISCTE - Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

Pernas, G., Fernandes, M., & Guerreiro, M. (2008). Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas. Lisboa: CIG.

Queirós, M., Costa, N. M., Palma, P., Caetano, G., & Vieira, P. J. (2010). Guia para o combate à discriminação nos Municípios, Planear para todos e todas, planear a diversidade. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Documentação consultada:

Agenda 2030 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Disponível em: <https://ods.pt/>

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

Carta das Nações Unidas, 1994

Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, 2006.

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. (s.d.). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres

Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica, 2011

Declaração e Programa de Ação de Viena, Conferência Mundial sobre Direitos Humanos, 1993

Declaração de Pequim, aprovada a 15 de setembro de 1995 pelos países membros da ONU na IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres

Declaração Universal dos Direitos do Homem, 10 de dezembro de 1948

Estratégia para a Igualdade de Género 2020 - 2025. Disponível em: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pt

Pacto Europeu para a Igualdade de Género 2011-2020. Disponível em: <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/>

Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e o município de Armamar (2023)

Tratado da União Europeia. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_2&format=PDF

Legislação consultada:

Decreto de 10 de abril de 1976 - Aprova a Constituição da República Portuguesa

Resolução de conselho de ministros n.º 5/2011, 18 de janeiro - Aprova o IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação

Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013 de - Aprova o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação

Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro - Aprova o V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género

Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2013 - Aprova o III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014-2017

Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018 de 19 de junho - Aprova o IV Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021

Resolução do Conselho de Ministros n.º 139/2019 - Aprova medidas de prevenção e combate à violência doméstica

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

