

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação



I PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO DO MUNICÍPIO DE TORRE DE MONCORVO

Índice

1. Enquadramento

2. Resultados do Relatório de Diagnóstico

2.1 Dimensão Interna – A entidade

2.2 Dimensão Externa – O território

3. Plano de Ação

3.1 Dimensão Interna

3.2 Dimensão Externa

4. Considerações finais

5. Glossário

6. Anexos

7. Referências Bibliográficas

Índice de Figuras

Figura 1 | Processo do desenvolvimento do PMIND

Índice de Quadros

Quadro 1 | EIVL do Município de Torre de Moncorvo, Fonte: CMTM, 2022

Quadro 2 a 11 | Formação e desenvolvimento de competências, *Fonte:* Relatório de Diagnóstico, 2021

Índice de Siglas

ACM | Alto Comissariado para as Migrações

CIG | Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CITE | Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego

CMTM | Câmara Municipal de Torre de Moncorvo

EIVL | Equipa para a Igualdade na Vida Local

ENIND | Estratégia Nacional para a Igualdade e a não Discriminação – Portugal + Igual

IG | Igualdade de Género

ND | Não Discriminação

ODS | Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

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

PAPCTSH | IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos

PAVMVD | Plano de Ação para a prevenção e combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica

PMIND | Plano Municipal para a Igualdade e a não Discriminação

PMINDTM | Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação do Município de Torre de Moncorvo

01.

Enquadramento



1. Enquadramento

O documento que se apresenta, **I Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Torre de Moncorvo**, surge no âmbito do concurso para apresentação de candidaturas ao abrigo do Aviso N° POISE-22-2020-03, que se refere à Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade, (Autarquias), cuja primeira atividade da primeira Fase, constituiu a elaboração do **Relatório de Diagnóstico**. O presente documento, insere-se, pois, na segunda atividade da primeira Fase.

Por outro lado, a Lei no 75/2013, de 12 de setembro, estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais: Art.º 33º, alínea q): *“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”*.

Pretende-se assim, continuar a dar resposta aos objetivos da ENIND Portugal + Igual 2018-2030 e aos respetivos Planos Nacionais de Ação:

- ➔ Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH);
- ➔ Plano de Ação para a prevenção e 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 género e Características sexuais (PAOIEC), a desenvolver entre 2018 e 2021, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n° 61/2018, de 21 de maio;
- ➔ IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n° 80/2018, de 19 de junho.

Para a elaboração deste documento, à semelhança do instrumento anterior, foi igualmente tido em consideração o IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (PAPCTSH 2018-2021), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n° 80/2018, de 19 de junho.

Outro documento de destaque é a Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e respetivas metas (ODS), sendo que Portugal assume este compromisso, identificando algumas prioridades, entre as quais, a Educação de qualidade para todas as

peçoas (crianças, jovens e peçoas adultas); Educação para o exercício da Cidadania, combatendo todas as formas de discriminação de género e estereótipos, e garantir a participação plena e efetiva das mulheres na sociedade;

O presente documento, com vigência de quatro anos, é assim, alinhado com os princípios e diretrizes da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, dos quais se destacam os seguintes:

- ➔ 3º ODS – Saúde de qualidade
- ➔ 4º ODS – Educação de qualidade
- ➔ 5º ODS – Igualdade de Género
- ➔ 8º ODS – Trabalho digno e crescimento económico
- ➔ 9º ODS – Indústria, Inovação e Infraestruturas
- ➔ 10º ODS – Reduzir as desigualdades
- ➔ 17º ODS – Parcerias para a implementação de objetivos

A elaboração do **Relatório de Diagnóstico** possibilitou-nos a análise da situação na perspetiva de género no território, com base na sua especificidade e através da identificação de dificuldades e/ou fragilidades reais, numa abordagem holística dos fenómenos. Foram consideradas as assimetrias existentes, no sentido de estabelecer metas e ações concretas e realizáveis para a promoção da igualdade de género e a não discriminação, em ampla articulação com os diferentes atores locais.

Para o desenvolvimento das atividades foi tida em conta a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) e a colaboração de diversas entidades que integram a Rede Social existente no Município de Torre de Moncorvo, envolvidas desde o início neste Projeto.

O desejável é conseguir a igualdade entre homens e mulheres, rapazes e raparigas, nas diferentes esferas da vida quotidiana, sem desvirtuar conceitos, pois a integração da perspetiva de género não se resume a uma ou outra ação, mas sim no desenvolvimento de um processo contínuo.

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

NOME	ENTIDADE	FUNÇÃO
Nuno Gonçalves	Câmara Municipal de T. Moncorvo	Presidente da Câmara
Piedade Meneses	Câmara Municipal de T. Moncorvo	Vereadora – Conselheira Interna
Delfina Pereira	Agrupamento Escolar	Conselheira Externa
Jorge Afeto	Câmara Municipal de T. Moncorvo	Chefe da Divisão de Obras, Serviços Urbanos e Ambiente e Alterações Climáticas
Helena Pontes	Câmara Municipal de T. Moncorvo	Chefe da Divisão de Arquivo e Cultura
Joaquim Pereira	Câmara Municipal de T. Moncorvo	Chefe da Divisão de Ação Social em Regime de Substituição
Luísa Ferreira	Junta de Freguesia de Castedo	Assembleia Municipal
Fernanda Trigo		Assembleia Municipal
Francisco Brás		Assembleia Municipal

Quadro 1 – EIVL do Município de Torre de Moncorvo, *Fonte: CMTM, 2022*



02.

Resultados do Relatório de Diagnóstico

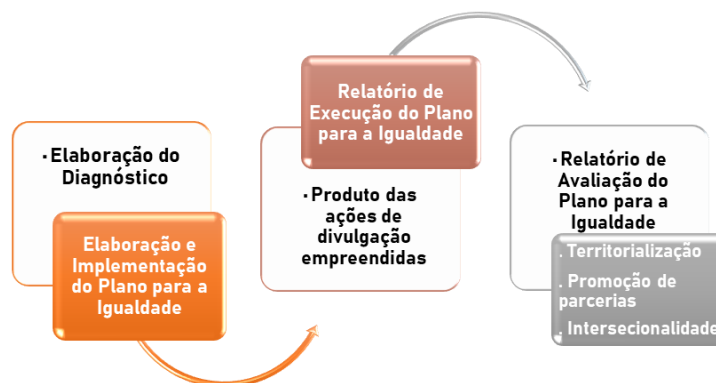


O Município de Torre de Moncorvo, no âmbito da sua intervenção, mantém-se empenhado na promoção das políticas de igualdade, do combate à violência doméstica e de género e a não discriminação a nível local, tendo celebrado diferentes protocolos de colaboração e de cooperação neste âmbito, referidos no documento elaborado anteriormente, dos quais se destaca o Protocolo com a CIG, entre outros.

Como referido, a elaboração do **I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Torre de Moncorvo (PMINDTM)**, teve início com a realização de um **Relatório de Diagnóstico** cuja recolha de dados de âmbito local, foi efetuada por parte da equipa técnica do município nomeada para o efeito, em ampla concertação com os atores locais através da Rede Social do Concelho.

Importa recordar que este processo, com vigência de quatro anos, inclui a realização das fases expressas na figura abaixo:

Figura 1 | Processo do desenvolvimento do PMINDTM



Assim, para a elaboração do presente documento, sempre alinhados com a ENIND, foram tidos em conta os objetivos estratégicos e específicos até 2030 aqui explanados e as respetivas medidas concretas a desenvolver. Estes objetivos e medidas são materializados em indicadores e metas, solicitando o envolvimento das entidades, incluindo a Administração Local.

2.1 Dimensão Interna – A entidade

Como previamente referenciado, documento anterior, **Relatório de Diagnóstico**, teve em conta a dimensão interna, ou seja, a entidade enquanto local de trabalho, incluindo medidas que respeitem a intervenção ao nível da estrutura interna do Município, como por exemplo, a Cultura institucional, a Representatividade de género, a Política e estrutura retributiva, a Prevenção de riscos laborais e promoção da saúde e a Comunicação, linguagem e imagem corporativa.

03.

Plano de Ação



3. Plano de Ação

O Município de Torre de Moncorvo já tem trabalho a ser desenvolvido em matéria de Igualdade e a Não Discriminação, Assim, na elaboração do **Relatório de Diagnóstico**, foram identificadas as potencialidades e vulnerabilidades, bem como as ameaças e oportunidades de modo a ajustar a intervenção social adequada à realidade do concelho, entidades parceiras e população.

De modo a colmatar as assimetrias identificadas, apresenta-se o seguinte Plano, que se pretende fazível, integrador e inclusivo.

3.1 Dimensão Interna

No que concerne à dimensão interna, foram identificadas a importância de dar continuidade às medidas existentes no âmbito dos eixos de intervenção identificados:

Medidas direcionadas para os/as funcionários/as, tais como:

1. Ações de Formação e sensibilização sobre IG, VD, Assédio, destinadas a dirigentes;
2. Ações de Formação sobre IG, VD, Assédio, destinadas a todos/as;
3. Benefícios no âmbito da conciliação: dia do aniversário, cartão farmácias, descontos para os descendentes, entre outros;
4. Elaboração dos Princípios da Igualdade;
5. Assinalar o Dia da Criança, o Dia da Mulher e o Dia do Homem, entre outros.

Vertente Interna - Integração da perspectiva de género nas práticas da organização									
Eixo de intervenção	Objetivos	Medidas	Público alvo	Indicadores de monitorização	Metas	Período de implementação	Responsáveis	Parcerias	Alinhamento com as medidas Nacionais

Formação e desenvolvimento de competências	Promover ações de formação para dirigentes em matéria de igualdade de género	Realizar iniciativas internas de promoção às temáticas + Folheto	Dirigentes (pelo menos 40%) no 1º ano	N.º de ações realizadas N.º participantes	Realização de pelo menos 2 ações de formação por ano	1.º e 2.º semestre 2023 2024 2025 2026	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND ENIND PAIMH ODS - 5, 10, 16, 17
	Promover Ações de formação sobre VD, VG e Assédio	Realizar iniciativas internas de promoção + Folheto	Dirigentes (pelo menos 40%) no 1.º ano	N.º de ações realizadas N.º participantes	Realização de pelo menos 2 ações de formação por ano	1.º e 2.º semestre 2023 2024 2025 2026	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND PAIMVD ODS - 5, 10, 16, 17
	Sensibilizar para a temática da identidade de género, expressão de género e características sexuais	Realizar iniciativas internas de promoção + Folheto	Dirigentes (pelo menos 40%) no 2.º ano	N.º de ações realizadas N.º participantes	Realização de pelo menos 2 ações de formação por ano	1.º e 2.º semestre 2023 2024 2025 2026	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND PAOIC

Quadro 2 – Formação e desenvolvimento de competências, *Fonte:* Relatório de Diagnóstico, 2021

Vertente Interna - Integração da perspetiva de género nas práticas da organização									
Eixo de intervenção	Objetivos	Medidas	Público alvo	Indicadores de monitorização	Metas	Período de implementação	Responsáveis	Parcerias	Alinhamento com as medidas

Formação e desenvolvimento de competências	Promover ações de formação para dirigentes em matéria de igualdade de género	Realizar iniciativas internas de promoção às temáticas + Folheto	Dirigido a todos/as funcionários/as Técnicos/as superiores, A. Técnicos e A. Operacionais	N.º de ações realizadas N.º participantes	Realização de pelo menos 2 ações de formação por ano	1.º 2.º Semestre 2023	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND
	Promover Ações de formação sobre VD, VG e Assédio	Realizar iniciativas internas de promoção + Folheto	Dirigido a todos/as funcionários/as Técnicos/as superiores, A. Técnicos e A. Operacionais	N.º de ações realizadas N.º participantes	Realização de pelo menos 2 ações de formação por ano	1.º e 2.º semestre 2023	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND PAIMVD
	Sensibilizar para a temática da identidade de género, expressão de género e características sexuais	Realizar iniciativas internas de promoção + Folheto	Dirigido a todos/as funcionários/as Técnicos/as superiores, A. Técnicos e A. Operacionais	N.º de ações realizadas N.º participantes	Realização de pelo menos 2 ações de formação por ano	1.º e 2.º semestre 2023	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND PAOIC

Quadro 3 – Formação e desenvolvimento de competências, Fonte: Relatório de Diagnóstico, 2021

Vertente Interna - Integração da perspetiva de género nas práticas da organização

Eixo de intervenção	Objetivos	Medidas	Público alvo	Indicadores de monitorização	Metas	Período de implementação	Responsáveis	Parcerias	Alinhamento com as medidas
Formação e desenvolvimento de competências	Sensibilizar e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação	Realizar iniciativas internas de promoção às temáticas “Ciclo de Workshops”	Dirigido a todos/as funcionários/as Técnicos/as superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais	N.º de ações realizadas N.º participantes	Realização de pelo menos 4 workshops por ano	1.º 2.º Semestre 2023 2024 2025 2026	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND
			Dirigido a todos/as funcionários/as Técnicos/as superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais	N.º de ações realizadas N.º participantes	Realização de pelo menos 2 ações de formação por ano	1.º e 2.º semestre 2023 2024 2025 2026	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND PAIMVD
		Realizar iniciativas internas de promoção + Folheto	Dirigido a todos/as funcionários/as Técnicos/as superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais	N.º de ações realizadas N.º participantes	Realização de pelo menos 2 ações de formação por ano	1.º e 2.º semestre 2023	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND PAOIC

Quadro 4 – Formação e desenvolvimento de competências, Fonte: Relatório de Diagnóstico, 2021

Vertente Interna - Integração da perspectiva de género nas práticas da organização									
Eixo de intervenção	Objetivos	Medidas	Público alvo	Indicadores de monitorização	Metas	Período de implementação	Responsáveis	Parcerias	Alinhamento com as medidas
Governança	Elaborar um documento com os princípios da IG e a Não Discriminação alinhados com os valores e missão do município	Disseminar o documento via e-mail e por suporte físico quem não possui e-mail	Dirigido a todos/as dirigentes, Técnicos/as superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais	Elaboração do documento N.º funcionários/as com acesso ao documento	Alcançar pelo menos 60% do capital humano da CMTM	1.º 2.º Semestre 2023 E seguintes	RHs EIVL Outros a designar	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND
	Assinalar a Dia da Mulher e o Dia do Homem com líderes naturais locais	Realizar iniciativas internas assinalando as datas	Dirigido a todos/as funcionários/as Técnicos/as superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais	N.º de ações realizadas N.º participantes	Realização de pelo menos 1 + 1 ações de formação por ano	Todos os anos	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND PAIMVD

	A cada 10 anos reconhecer simbolicamente o desempenho do/a funcionário/a	Realizar iniciativas internas de promoção	Dirigido a todos/as funcionários/as Técnicos/as superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais	N.º de ações realizadas N.º participantes	Realização de pelo menos 1 + ações de formação por ano	1 Todos os anos	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND PAOIC
--	--	---	--	--	--	-----------------	-----------------	------------------------------	----------------

Quadro 5 – Formação e desenvolvimento de competências, Fonte: Relatório de Diagnóstico, 2021

Vertente Interna - Integração da perspetiva de género nas práticas da organização									
Eixo de intervenção	Objetivos	Medidas	Público alvo	Indicadores de monitorização	Metas	Período de implementação	Responsáveis	Parcerias	Alinhamento com as medidas Nacionais
Conciliação da vida profissional, pessoal e privada	Promover Ações de sensibilização sobre parentalidade	Realizar iniciativas internas de promoção às temáticas + Folheto	Todos os/as funcionários/as	N.º de ações realizadas N.º participantes	Realização de pelo menos 2 ações de formação por ano	1.º e 2.º semestre 2023 2024 2025 2026	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND ENIND PAIMH ODS - 5, 10, 16, 17

	Dispensar o/a funcionário/a no dia de aniversário	Promover a iniciativa entre diferentes UFuncionais	Dirigido a todos/as os funcionários/as	N.º de ações realizadas N.º participantes	Realização de pelo menos 2 ações de formação por ano	1.º e 2.º semestre 2023 2024 2025 2026	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND PAIMVD ODS - 5, 10, 16, 17
	Estabelecer protocolo com farmácias para usufruto de descontos “cartões farmácias”	Realizar iniciativas internas “Campanha Solar” para funcionários/as que trabalham no exterior	Dirigido a aos/às funcionários/as Que desempenham funções no exterior	N.º de ações realizadas N.º participantes	Realização de pelo menos 2 ações de formação por ano	1.º semestre 2023 e seguintes	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND PAOIC ODS - 5, 10, 16, 17

Quadro 6 – Formação e desenvolvimento de competências, Fonte: Relatório de Diagnóstico, 2021

Vertente Interna - Integração da perspetiva de género nas práticas da organização									
Eixo de intervenção	Objetivos	Medidas	Público alvo	Indicadores de monitorização	Metas	Período de implementação	Responsáveis	Parcerias	Alinhamento com as medidas Nacionais
Conciliação da vida profissional, pessoal e privada	Realizar um inquérito à satisfação dos/as trabalhadores/as	Caixa de recolha nos locais de trabalho +	Todos os/as funcionários/as	N.º participantes	Obtenção de pelo menos 40% de respostas	2.º semestre 2023 2024 2025	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND ENIND PAIMH ODS - 5, 10, 16, 17

	sobre as medidas de conciliação do município e apresentação de resultados	inquéritos <i>online</i>			no 1º ano e seguintes	2026			
	Promover e sensibilizar para a conciliação da vida profissional, pessoal e privada	Promover a iniciativa entre diferentes UFuncionais	Dirigido a todos/as os funcionários/as	N.º de ações realizadas N.º participantes	Realização de pelo menos 2 ações de formação por ano	1.º e 2.º semestre 2023 2024 2025 2026	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social CITE	ENIND PAIMVD ODS - 5, 10, 16, 17
	Celebrar a festa de Natal para os filhos dos/das funcionários/as até 12 anos de idade	Realizar iniciativa internas de promoção + Folheto informativo	Dirigido a todos/as os/as funcionários/as	N.º de ações realizadas N.º participantes	Realização de pelo menos 1 iniciativa por ano	2.º semestre 2023 e seguintes	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND PAOIC
	Distribuir a cesta do bebé a cada nascituro até um valor limite	Realizar a iniciativa internas para todos/as funcionários/as	Dirigido a todos/as os/as funcionários/as	N.º participantes abrangidos	Atribuição a todos/as	Todo o ano e seguintes	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND Convenção sobre os D Criança
	Assinalar o Dia da Criança	Realizar a iniciativa interna para todos/as funcionários/as	Dirigido a filhos/as de todos/as os/as funcionários/as	N.º participantes abrangidos	Uma vez por ano	2.º semestre 2023 e anos seguintes	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND Convenção sobre os D Criança

Quadro 7 – Formação e desenvolvimento de competências, Fonte: Relatório de Diagnóstico, 2021

Vertente Interna - Integração da perspetiva de género nas práticas da organização									
Eixo de intervenção	Objetivos	Medidas	Público alvo	Indicadores de monitorização	Metas	Período de implementação	Responsáveis	Parcerias	Alinhamento com as medidas Nacionais
Comunicação Institucional	Promover ações de formação para dirigentes em matéria de linguagem neutra	Realizar iniciativas internas de promoção ao uso da linguagem neutra + elaboração de folheto temático	Dirigentes (pelo menos 50%) no 1º ano	N.º de ações realizadas N.º participantes	Realização de pelo menos 2 ações de formação por ano	1.º e 2.º semestre 2023 2024 2025 2026	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND ENIND PAIMH ODS - 5, 10, 16, 17
	Divulgação do PMINDTM, via intranet e suporte físico quem não dispõe de e-mail	Realizar iniciativas internas de promoção do PMINDTM + Folheto temático	Dirigentes (pelo menos 60%) e todos/as os funcionários/as	N.º de ações realizadas N.º participantes	Realização de pelo menos 2 ações de formação por ano	1.º e 2.º semestre 2023 2024 2025 2026	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND PAIMVD ODS - 5, 10, 16, 17

Quadro 8 – Formação e desenvolvimento de competências, Fonte: Relatório de Diagnóstico, 2021

Vertente Interna - Integração da perspetiva de género nas práticas da organização									
Eixo de intervenção	Objetivos	Medidas	Público alvo	Indicadores de monitorização	Metas	Período de implementação	Responsáveis	Parcerias	Alinhamento com as medidas Nacionais
Recrutamento e Seleção	Incluir a temática de género e da não discriminação nas provas de conhecimento nos procedimentos concursais	Prestar informação aos/às candidatos/as	Todas as pessoas	N.º de procedimentos realizados N.º participantes	Aplicação em todas as provas	2023 2024 2025 2026	RHs EIVL	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND ENIND PAIMH ODS - 5, 10, 16, 17
SIADAP	Incluir pelo menos um objetivo sobre a perspetiva de género na avaliação de desempenho	Participar em pelo menos uma ação de formação no âmbito das temáticas da IG e a ND	Todos/as Funcionários/as	N.º de processos N.º participantes	Aplicação A todos/as os/as funcionários/as	2023 2024 2025 2026	RHs EIVL Outras a designar	CIG Parceiros da Rede Social	ENIND ENIND PAIMH ODS - 5, 10, 16, 17

Quadro 9 – Formação e desenvolvimento de competências, Fonte: Relatório de Diagnóstico, 2021

No que concerne aos custos associados às atividades descritas acima, de referir que se pretende valorizar o trabalho em rede e a otimização de recursos e meios, pelo que muitas das iniciativas/eventos, não têm custos associados e para outros, efetuar-se-á a consulta à data da realização das atividades.

3.2 Dimensão Externa

Privilegiar os Protocolos já existentes e estabelecer outros que se considerem pertinentes em função do diagnosticado, Sensibilização, Formação e Parcerias.

A transversalidade da temática na promoção da igualdade de género implica, a alteração de políticas e práticas das estruturas internas das Câmaras Municipais, logo, o presente Plano constitui-se, também, com um guia orientador ,,,,,definição de prioridades e políticas locais, no que concerne a perspetiva de género.

Vertente Externa - Integração da perspetiva de género em áreas de intervenção municipal									
Eixo de intervenção	Objetivos	Medidas	Público alvo	Indicadores de monitorização	Metas	Período de implementação	Entidades Responsáveis	Parcerias	Alinhamento com as medidas

Formação e desenvolvimento de competências	Promover ações de Formação e sensibilização sobre IG, VD, VG, Identidade e Expressão de Género e Assédio Laboral	Realizar ações de promoção às temáticas + Folheto Sobre o formato de "Ciclo de Workshops"	Técnicos/as de IPSS, Saúde e outras entidades parceiras	N.º de ações N.º de participantes	Realização de pelo menos 2 ações	2.º semestre 2023 e anos seguintes	EIVL A designar	CIG APAV CPCJ Parceiros da Rede Social	ENIND ENIND PAIMH ODS - 5, 10, 16, 17
	Promover ações de Formação e sensibilização sobre IG, VD, VG, Identidade e Expressão de Género e Assédio Laboral	Realizar ações de promoção às temáticas + Folheto Sobre o formato de "Ciclo de Workshops"	Forças de Segurança em articulação com escolas	N.º de ações N.º de participantes	Realização de pelo menos 2 ações	2.º semestre 2023 e anos seguintes	EIVL A designar	CIG APAV CPCJ Parceiros da Rede Social	ENIND ENIND PAIMH ODS - 5, 10, 16, 17

Formação e desenvolvimento de competências	Promover ações de Formação e sensibilização sobre IG, VD, VG, Identidade e Expressão de Género e Assédio Laboral	Realizar ações de promoção às temáticas + Folheto Sobre o formato de “Ciclo de Workshops”	Sapadores Bombeiros/as	N.º de ações N.º de participantes	Realização de pelo menos 2 ações	2.º semestre 2023 e anos seguintes	EIVL A designar	CIG APAV CPCJ Parceiros da Rede Social	ENIND ENIND PAIMH ODS - 5, 10, 16, 17
	Promover ações de Formação e sensibilização destinadas à comunidade em geral	Realizar ações de promoção às temáticas + Folheto Sobre o formato de “Ciclo de Workshops”	Comunidade em geral	N.º de ações N.º de participantes	Realização de pelo menos 2 ações	2.º semestre 2023 e anos seguintes	EIVL A designar	CIG APAV CPCJ Parceiros da Rede Social	ENIND ENIND PAIMH ODS - 5, 10, 16, 17
	Desenvolver Campanhas, Jornadas e Debates sobre as temáticas em questão	Iniciativa “Diálogos e Reflexão Conjunta”	Jovens estudantes	N.º de ações N.º de participantes	Realização de pelo menos 2 ações	2.º semestre 2023 e anos seguintes	EIVL A designar	CIG APAV CPCJ Parceiros da Rede Social	ENIND ENIND PAIMH ODS - 5, 10, 16, 17

Quadro 10 – Formação e desenvolvimento de competências, Fonte: Relatório de Diagnóstico, 2021

Vertente Externa - Integração da perspectiva de género em áreas de intervenção municipal									
Eixo de intervenção	Objetivos	Medidas	Público alvo	Indicadores de monitorização	Metas	Período de implementação	Entidades Responsáveis	Parcerias	Alinhamento com as medidas
EDUCAÇÃO	Promover ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho, em articulação com a CIG;	Realizar ações de promoção Sobre os Guiões da CIG	Pessoal docente	N.º de ações N.º de participantes	Realização de pelo menos 2 ações	2.º semestre 2023 e anos seguintes	EIVL A designar	CIG APAV CPCJ Parceiros da Rede Social	ENIND PAIMH ODS - 5, 10, 16, 17

	Promover ações sobre a igualdade e a não discriminação, tal como previsto na ENIND, através do desenvolvimento de atividades incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia	Realizar ações de promoção Sobre as temáticas	Famílias e comunidade em geral	N.º de ações N.º de participantes	N.º de ações realizadas	2.º semestre 2023 e anos seguintes	EIVL CMTM A designar	CIG APAV CPCJ Parceiros da Rede Social	ENIND PAIMH ODS - 5, 10, 16, 17
--	--	---	--------------------------------	--------------------------------------	-------------------------	------------------------------------	----------------------------	---	---------------------------------------

	Promover ações de sensibilização sobre imigração e pessoas em situação de refugiadas, dirigidas a escolas e à comunidade;	Realizar ações de promoção Sobre as temáticas e lançar um “Concurso de Ideias”	Jovens Comunidade em geral	N.º de ações N.º de participantes	N.º de ações realizadas	2º semestre 2023 e anos seguintes	EIVL CMTM A designar	CIG APAV CPCJ Parceiros da Rede Social	ENIND PAIMH ODS - 5, 10, 16, 17
	Promover a diversidade e da Igualdade de Oportunidades	Realizar ações de promoção sobre as temáticas e promover uma exposição “EntreCulturas”	Jovens Comunidade em geral	N.º de ações N.º de participantes	N.º de ações realizadas	2º semestre 2023 e anos seguintes	EIVL CMTM A designar	CIG APAV CPCJ Parceiros da Rede Social	ENIND PAIMH ODS - 5, 10, 16, 17

Quadro 11 – Formação e desenvolvimento de competências, *Fonte:* Relatório de Diagnóstico, 2021

No que concerne aos custos associados às atividades descritas acima, de referir que se pretende valorizar o trabalho em rede e a otimização de recursos e meios, pelo que muitas das iniciativas/eventos, não têm custos associados e para outros, efetuar-se-á a consulta à data da realização das atividades.

04.

Considerações Finais



4. Considerações finais

A transversalidade da temática na promoção da igualdade de género implica, a alteração de políticas e práticas das estruturas internas das Câmaras Municipais, logo, o presente Plano constitui-se, também, como uma ferramenta de base para a definição de prioridades e políticas locais, no que concerne a perspetiva de género, sendo, portanto, um documento dinâmico.

Em suma, apresenta-se um plano adequado às necessidades, vulnerabilidades, expectativas e aspirações identificadas de mulheres e homens munícipes do concelho de Torre de Moncorvo, que têm o direito, constitucionalmente garantido, a uma vida cidadã em condições de igualdade e bem-estar, nas suas diferentes dimensões.



05.

Glossário



Ações positivas

Medidas destinadas a um grupo específico com as se pretende eliminar e prevenir a discriminação ou compensar as desvantagens decorrentes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes

Fonte | *Igualdade de Género em Portugal*, Publicação CIG, 2014

Assédio Sexual

Considera-se assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, quer seja verbal, não-verbal ou físico, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o intuito ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Fonte: *Igualdade de Género em Portugal*, Publicação CIG, 2014

Cidadão/ã

Cidadão/ã é o habitante da cidade, e tem o direito de gozar de seus direitos civis e políticos do Estado em que nasceu, ou no desempenho de seus deveres para com este. O/A cidadão/ã ao ter consciência e exercer seus direitos e deveres para com o estado exerce o seu dever de cidadania.

Conciliação entre a vida familiar e atividade profissional

A construção de um novo equilíbrio entre a vida familiar e a atividade profissional das mulheres e dos homens constitui uma questão chave para a prossecução de uma cultura de efetiva igualdade de género e de oportunidades tanto mais que o crescimento acelerado da participação das mulheres na esfera pública nem sempre foi acompanhado de uma correspondente participação dos homens na esfera privada. Grande parte das mulheres continua a trabalhar após o nascimento dos filhos e filhas e regista-se um número crescente de homens que querem participar de forma ativa nas tarefas familiares e domésticas.

Fonte | Plano Nacional para a Igualdade....

Democracia paritária

Conceito de sociedade equitativamente composta por homens e mulheres e na qual o pleno e igual exercício da cidadania depende da representação equilibrada de ambos nos cargos políticos de tomada de decisão. Uma participação próxima ou equivalente de homens e mulheres no processo democrático, numa proporção de 40/60%, constitui um princípio de democracia.

Direitos humanos das mulheres

Direitos das mulheres e das raparigas, incluindo o conceito de direitos reprodutivos, como parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais

Estereótipos de Género

Representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que as mulheres e os homens devem ser e fazer.

Gap salarial (ou fosso salarial) entre mulheres e homens

Desfasamento entre os rendimentos médios de homens e mulheres

Género

Conceito que remete para as diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre homens e mulheres. Estas diferenças são tradicionalmente inculcadas pela socialização, são mutáveis ao longo do tempo e apresentam grandes variações entre intraculturas.

Indicadores para a Igualdade

Estatísticas desagregadas por sexo: número de homens e mulheres numa dada situação. Estatísticas de género: podem revelar as relações entre homens e mulheres que estão subjacentes aos números.

Fonte: *Portugalmaisigual.pt (2019)*

Igualdade de Género

Conceito que significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções independentes 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.

Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens

Ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.

Integração da perspetiva de Género (*mainstreaming*)

Integração sistemática, em todas as políticas, das situações, prioridades e necessidades de homens e mulheres, com o objetivo de promover a igualdade entre eles e mobilizar explicitamente o conjunto das políticas.

Linguagem Neutra

Recomendação do Conselho da Europa sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género considera a “*eliminação do sexismo na linguagem e a promoção de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade de género*” como uma das seis Normas Gerais a seguir pelos Estados-Membros.

Mecanismos para a Igualdade

Organismos cujo objetivo é a promoção da igualdade, nomeadamente através da dinamização e apoio à integração de uma perspetiva de género em todas as áreas da política governamental.

Medidas de Conciliação

Medidas destinadas a facilitar os cuidados a crianças e a pessoas idosas e implementação de uma estrutura e organização do ambiente de trabalho que favoreça a combinação das responsabilidades profissionais e familiares para homens e mulheres

Fonte | Manual de Formação em Igualdade de Género, 2015

Perspetiva de Género

Equacionar a situação de bem-estar das pessoas e os seus interesses de promoção e desenvolvimento, segundo as características, os interesses e a situação específica das mulheres e dos homens

Quotas

Proporção ou fatia definida de lugares, postos ou recursos a atribuir a um grupo específico, geralmente segundo determinadas normas ou critérios, com a qual se pretende corrigir um desequilíbrio anterior habitualmente em postos de tomada de decisão ou no acesso a oportunidades de formação ou emprego.

Segregação sexual no mercado de trabalho

Concentração de mulheres e homens em diferentes tipos e níveis de atividade e emprego, sendo as mulheres confinadas a um leque mais limitado de ocupações (segregação horizontal) e a graus inferiores do trabalho (segregação vertical).

Sexo


O termo sexo pertence ao domínio da biologia. São as características biológicas que distinguem a pessoa como mulher ou homem, usado como variável sociodemográfica. Fonte: alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

Violência contra as mulheres

Qualquer ato de violência baseado no género, de que resulte ou possa resultar sofrimento ou lesão física, sexual ou psicológica para as mulheres, incluindo a ameaça da prática de tais atos, a coação ou a privação arbitraria da liberdade, quer ocorram na esfera pública ou privada.

Violência doméstica/família

Qualquer forma de violência física, sexual ou psicológica que ponha em risco a segurança e bem estar de um membro da família e/ou o uso ou a ameaça de força física ou emocional, incluindo violência sexual, na família. Neste conceito incluiu-se o abuso de menores, o incesto, os maus tratos a mulheres e os abusos sexuais ou de outro tipo de um membro do agregado familiar.



06.

Anexos

6. Anexos

Despachos

07.

Referências Bibliográficas



- Câmara Municipal de Torre de Moncorvo - 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade - AVISO N° POISE- 22-2020-03 -
- *Combater o sexismo*. Recomendação CM/Rec(2019)1 Adotada pelo Comité de Ministros do Conselho da Europa 27 de março de 2019.
- Como envelhecem os portugueses, F M Santos, 2021
- Como são os portugueses, F M Santos, 2021
- Conselho da Europa. Recomendação n.º R (90) 4 do Comité de Ministros aos Estados-membros sobre a *Eliminação do Sexismo na Linguagem*, adotada a 21 de fevereiro de 1990.
- Constituição da República Portuguesa, versão 2005, ministeriopublico.pt
- Convenção sobre os Direitos da Criança e Protocolos Facultativos
- Convenção sobre os Direitos da Criança, 1990, UNICEF
- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
- Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) adotada e proclamada pela Resolução 217A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 10 de dezembro
- Estratégia Nacional para a Educação da Cidadania, 2017, DGE
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, 2018, CIG
- Estratégia Nacional para a Integração de Imigrantes
- Guia dos Direitos Humanos para os Utilizadores da Internet
- Igualdade de Género em Portugal, CIG, 2014
- Igualdade de Género na vida local: o papel dos Municípios na sua promoção, Heloísa Perista e Alexandra Silva, 2008
- Igualdade e a Não Discriminação, 2018, CIG
- Igualdade entre Homens e Mulheres, Martina Schonard, Conselho da Europa, 2018
- Índice de Igualdade de Género, 2020, Portugal
- IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (PAPCTSH), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n° 80/2018, de 19 de junho.
- Lei N.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais,

- ➔ Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
- ➔ Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
- ➔ Plano de Ação para a Prevenção e 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 Género e Características Sexuais (PAOIEC)
- ➔ Relatório Balanço Social 2020, Câmara Municipal de Torre de Moncorvo
- ➔ Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIGND) 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIGND).

Nota: Este documento foi redigido ao abrigo do novo Acordo Ortográfico e adota linguagem inclusiva. Foi aprovada em 1990 uma Recomendação aos Estados-Membros no sentido do emprego de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade entre os homens e as mulheres. Em 2007, a Recomendação do Conselho da Europa sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género considera a “*eliminação do sexismo na linguagem e a promoção de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade de género*” como uma das seis Normas Gerais a seguir pelos Estados-Membros.

Município de Torre de Moncorvo



COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros



