

# PMIND

# Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

# LAMEGO += IGUAL



**LAMEGO**  
MAIS += IGUAL



Plano Municipal para a  
**Igualdade e Não Discriminação**



# Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação de Lamego

## GRUPO DE TRABALHO

### VEREAÇÃO | VICE-PRESIDÊNCIA

Catarina Gonçalves Ribeiro

### CONSELHEIRAS

Carla Sofia Pinto Botelho

Sandra Maria Gouveia Antunes

### EIVL

Isabel Duarte Mirandela Costa

Manuel Campos Marques

Marco Alexandre Silva Almeida

Orlando Vítor Fernandes Nunes

Paulo Sérgio Ferreira Fernandes

Rosália Sofia Santos Vígia Polaco Oliveira

### EQUIPA OPERACIONAL

Elisabete Silva

Sandra Sousa

Tânia Jerónimo

Novembro 2022



# Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação de Lamego

"UM FEMINISTA É QUALQUER PESSOA QUE RECONHEÇA A IGUALDADE E A PLENA HUMANIDADE DE HOMENS E MULHERES"

GLÓRIA STEINEM

# Índice

<b>1. PLANO DE AÇÕES LAMEGO MAIS += IGUAL</b> .....	<b>8</b>
1.1. Enquadramento .....	8
1.2. Plano de Ações.....	10
1.3. Recolha e definição de ações para do Plano .....	13
1.4. Plano de Ações – vertentes e dimensões de intervenção.....	14
1.4.1. VERTENTE INTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal .....	15
1.4.2. VERTENTE EXTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação no concelho de Lamego.....	21
<b>2. IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO</b> .....	<b>29</b>
2.1. Monitorização do Plano PMIND.....	31
2.1.1. Modelo de sistematização e concretização das ações .....	32
2.1.1.1. Sistematização de ações na vertente interna.....	33
2.1.1.2. Sistematização de ações na vertente externa.....	34
2.2. Avaliação do Plano.....	35
2.2.1. Modelo de avaliação e controlo das ações/medidas .....	37
2.3. Divulgação e comunicação do Plano.....	39
2.3.1. Enquadramento.....	39
2.3.2. Estratégias .....	40
2.3.2.1. Destinatários .....	40
2.3.2.2. Objetivos .....	40
2.3.2.3. Canais/suportes privilegiados .....	41
2.3.2.4. Ações de comunicação .....	41
2.4. Modelo de Governação do Plano .....	42
2.4.1. Atividades do PMIND e a sua Governação .....	42

2.4.2. Estruturas de Governação .....	43
<b>3. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>46</b>
<b>ÍNDICE DE TABELAS .....</b>	<b>48</b>
<b>DOCUMENTAÇÃO DE SUPORTE.....</b>	<b>49</b>
<b>Orientações AVISO Nº POISE – 22-2020-03.....</b>	<b>50</b>

# Acrónimos e siglas

<b>APAV</b>	Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
<b>CEDAW</b>	Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
<b>CIG</b>	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
<b>CLAS</b>	Conselho Local de Ação Social
<b>CM</b>	Câmara Municipal
<b>CPCJ</b>	Comissões de Proteção de Crianças e Jovens
<b>EIVL</b>	Equipa para a Igualdade na Vida Local
<b>ENIND</b>	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030
<b>ENIPD</b>	Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência
<b>GNR</b>	Guarda Nacional Republicana
<b>IEFP</b>	Instituto do Emprego e Formação Profissional
<b>ICVM</b>	Instituto de Cidades e Vilas com Mobilidade
<b>IMH</b>	Igualdade entre Mulheres e Homens
<b>IPSS</b>	Instituições Particulares de Solidariedade Social
<b>LGBTI</b>	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo
<b>LGBTQIA+</b>	Lésbicas Gays Bissexuais Trans Queer Intersexo Assexual +
<b>LGE</b>	Local Gender Equality
<b>OCS</b>	Órgãos de Comunicação Social
<b>OIEC</b>	Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
<b>PAIMH</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
<b>PAIPDI</b>	Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou incapacidade
<b>PAOIEC</b>	Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
<b>PAPCTSH</b>	Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos
<b>PAVMVD</b>	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica
<b>PEM</b>	Plano Estratégico para as Migrações
<b>PMIND</b>	Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação
<b>POISE</b>	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
<b>UAS</b>	Unidade de Ação Social
<b>VMVD</b>	Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica

# PLANO DE AÇÕES PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL



# 1. Plano de Ações LAMEGO MAIS += IGUAL

---

De uma forma concisa e planificada, serão elencados todos os propósitos/objetivos equacionados para o Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL e que permitirão ao Município perceber a sua posição nas dimensões da Igualdade de Oportunidades e da Não Discriminação, atuando estrategicamente estas vertentes.

## 1.1. Enquadramento

O PMIND é um instrumento de compromisso para a promoção da igualdade e não discriminação e compromete-se a melhorar a qualidade de vida de todas as pessoas.

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

Este PMIND cumpre as orientações nacionais e internacionais, designadamente:

- Artigo 9º e 13.º da Constituição da República Portuguesa (1976): princípio da igualdade, garantia dos direitos das liberdades fundamentais
- A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030, Portugal + Igual [ENIND], nos seus 3 planos de ação: PAIMH, PAVMVD e PAOIEC
- O IV Plano de Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 -2021 [IV PAPCTSH 2018 -2021]  
A consulta pública ao V Plano de Ação Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2022-2025, decorreu entre 19 e 26 de outubro [CIG]
- O Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou incapacidade 2006-2009 [PAIPDI, 2006]



- A Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021 -2025 [ENIPD]
- Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável 2017-2025
- O Plano Estratégico para as Migrações 2015-2020 [PEM, 2015]
- A Declaração Universal dos Direitos Humanos
- A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher [CEDAW]
- A Carta Europeia para a Igualdade de Mulheres e Homens na Vida Local
- A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
- A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica
- A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

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

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

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

O PMIND, ao nível das ações definidas para implementação, assentará em 4 pilares fundamentais: Internalização, Interseccionalidade, Participação e Replicação.

## 1.2. Plano de Ações

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

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

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

Assim, o Plano adequa-se aos objetivos da política pública, especificamente os objetivos Estratégicos das Políticas integrados nos seus diferentes Planos Nacionais de Ação, que infra se reproduzem.

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

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
PAIMH	1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública
	2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
	3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
	4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico
	5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres
	6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH
	7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social

<b>PAVMVD</b>	1. Prevenir — erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação
	2. Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção
	3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização
	4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção
	5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas
	6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados
<b>PAOIEC</b>	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
<b>IV PAPCTSH 2018-2021</b>	1. Reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do tráfico de seres humanos
	2. Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, bem como consolidar, reforçar e qualificar a intervenção
	3. Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico
<b>ENIPD</b>	1. Garantir a participação das pessoas com deficiência em condições de igualdade e equidade com as demais
	2. Promover a inclusão, igualdade e a prevenção da violência nas organizações e na comunidade
<p><b>PAIMH</b> – Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens  <b>PAVMVD</b> – Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica  <b>PAOIEC</b> – Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais  <b>PAPCTSH</b> – Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos  <b>ENIPD</b> – Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência</p>	

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

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

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

### 1.3. Recolha e definição de ações para do Plano

O Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL assenta em mais do que uma vertente de análise e recolha de informação.

Metodologicamente, numa primeira análise, a sistematização das ações do plano teve por base os resultados do Relatório de Diagnóstico e da sua apresentação às estruturas internas [EIVL e Conselheiros/as Locais], tendo sido consideradas todas as apreciações e opiniões pertinentes ao nível das atividades a integrar no Plano. Estas ações foram sempre coordenadas pela UAS - Unidade de Ação Social da Câmara Municipal de Lamego.

Numa segunda fase foram sistematizadas as principais ações em versão preliminar do Plano de Ações que serviu de base para os contributos finais dos membros da EIVL.

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

O sucesso do PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL assenta no conjunto das participações e no compromisso de todas as pessoas e entidades neste processo.

O Plano Ações integra todos os contributos recolhidos por vertente [interna e externa] e por dimensão [áreas temáticas de intervenção].

## 1.4. Plano de Ações – vertentes e dimensões de intervenção

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

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

Serão elencados, para cada vertente e dimensão de intervenção, os objetivos estratégicos e específicos, o conjunto de medidas a implementar, o público-alvo a que se destina, os resultados e indicadores, a calendarização das metas, as entidades responsáveis e os custos envolvidos.

Não pretende ser um instrumento exaustivo, apesar de se munir de uma grande ambição e exigência, quer na sua vertente interna quer na sua vertente externa, incluindo ações que se complementam e que, por isso, podem produzir efeitos sinérgicos entre si.

Sempre a pensar na melhoria contínua, o Plano é suscetível de ser atualizado/revisto, consoante o atingimento ou não das metas e objetivos, vendo-se obrigado às respetivas aprovações nas mesmas instâncias a que foi submetido inicialmente.

Para essas atualizações contará sempre com a participação ativa da UAS - Unidade de Ação Social, dos Conselheiros/as Locais internos/as e externos/as, da EIVL – Equipa da Igualdade para a vida local, entre outros.

#### **1.4.1. VERTENTE INTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal**

Na sua dimensão interna serão definidas medidas, metas e resultados ao nível da promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal como um todo.

Assim, a nível interno, as ações do Plano PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL, têm como finalidade a promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal, através da:

- Salvaguarda de compromissos com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional;
- Adoção de uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade;
- Transversalidade da perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades locais;
- Garantia de condições para uma participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia.

O Plano irá pautar-se pelo envolvimento de todas as pessoas da autarquia, pelo cumprimento substancial dos objetivos e pela obtenção dos melhores resultados.

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



Vertente: INTERNA				Dimensão: COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL					
Objetivo Estratégico: ADOPTAR UMA POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO INCLUSIVA, NÃO DISCRIMINATÓRIA E PROMOTORA DA IGUALDADE									
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos
				2022	2023	2024	2025		
Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual inclusivas e promotoras da igualdade, e não discriminação	Elaboração e/ou adaptação de Guia de orientações para comunicação institucional inclusiva	Trabalhadores/as Dirigentes	Até meados de 2023, Guia elaborado Até final de 2025, Guia implementado	-	X (25%)	X (75%)	X (100%)	EIVL Consultora Gabinete de Comunicação	Internos
	Divulgação do Guia de orientações para comunicação institucional inclusiva	Trabalhadores/as Dirigentes	Até final 2023, 50% tomam conhecimento do Guia e final de 2024, 70% tomou conhecimento ( por e- mail, plataforma intranet, ...)	-	X (50%)	X (70%)	-	EIVL Consultora Gabinete de Comunicação	Internos
	Adoção de linguagem neutra e inclusiva (verbal e não verbal), não sexista e não discriminatória nos documentos e instrumentos de comunicação (formulários, brochuras, website, redes sociais, cartazes, convites)	Trabalhadores/as Dirigentes	Até ao final do plano, 60% dos documentos avaliados estão redigidos em linguagem inclusiva e não discriminatória.	X (10%)	X (20%)	X (60%)	X	EIVL Todas as divisões / serviços municipais Gabinete de Comunicação	Internos
Formar e sensibilizar para a garantia de uma comunicação neutra e inclusiva	Ações de informação/sensibilização sobre comunicação inclusiva e não discriminatória	Profissionais de comunicação, RP, chefes de divisão e responsáveis de serviços; ...	Ao longo do plano, 2 ações de informação/sensibilização realizadas, abrangendo pelo menos 100 participantes	-	X 1 ação (50)	X 1 ação (50)	X	EIVL Gabinete de Comunicação Entidades formadoras com experiência na área	Entidade Formadora custo/hora
Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade de género e não discriminação	Incorporação regular de informação relevante em matéria de igualdade, não discriminação e conciliação nos circuitos de comunicação interna.	Trabalhadores/as e Dirigentes	Durante a vigência do plano, é divulgada 1 informação de 2 em 2 meses: Info, Newsletter, ...	X 1	X 6	X 6	X 2	EIVL Gabinete de Comunicação Recursos Humanos	Internos de produção

Vertente: INTERNA				Dimensão: RELAÇÕES COM O EXTERIOR					
Objetivo Estratégico: TRANSVERSALIZAR A PERSPETIVA DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES COM OUTRAS ENTIDADES NO CONCELHO									
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos
				2022	2023	2024	2025		
Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho	Participação e/ou organização de ações de <i>networking</i> com entidades empregadoras, designadamente outras autarquias, que apresentam boas práticas no domínio da igualdade	Empresas, Associação Empresarial, IPSS e outras entidades	Anualmente, o Município e seus parceiros participam ou promovem, pelo menos, uma iniciativa (seminário, Workshop, Feira, Celebração de Dias Comemorativos ou Temáticos...)	X	X 1	X 1	X	EIVL Associação Empresarial <i>Stakeholders</i>	Despesas com palestrantes, <i>catering</i> , deslocações.
	Incentivo à introdução de critérios relacionados com boas práticas e respeito pelos princípios de igualdade e não discriminação em IPSS, associações e outras entidades que trabalham no combate à pobreza e exclusão social, apoio à vítima, entre outras.	Entidades que solicitam e beneficiam de apoios da autarquia	Até final de 2023, definir e aprovar lista de critérios a divulgar junto das partes interessadas	X	X	X	X	Executivo EIVL Entidades parceiras GNR	-
	Elaborar spot mp4 (vídeo), cartaz e flyers sensibilizacionais a disseminar e divulgar por todas as entidades do Concelho.	Empresas, Associação Empresarial e outras Entidades empregadoras	Durante o ano de 2023 e 2024, difundir a campanha a pelo menos 60% das entidades do Concelho	-	X	X	X	EIVL Associação Empresarial	Despesas com design e produção
	Dinamizar a Semana Municipal para a Igualdade.	Comunidade Municipal em geral	1 semana Outubro	-	X	X	X	CM Lamego Unidade de Ação Social	Internos
	Promover e assinalar o dia da família	Comunidade Municipal em geral	1 dia Maio	-	X	X	X	CM Lamego Unidade de Ação Social	Internos

Vertente: INTERNA				Dimensão: RECURSOS HUMANOS					
Objetivo Estratégico: FORMAR E SENSIBILIZAR PARA A GARANTIA DE CONDIÇÕES DE PARTICIPAÇÃO PLENA E IGUALITÁRIA NA ATIVIDADE PROFISSIONAL DE TODAS AS PESSOAS DA AUTARQUIA									
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos
				2022	2023	2024	2025		
Incluir os princípios de igualdade de género em todos os procedimentos administrativos ou relacionados com a gestão de recursos humanos	Formação das pessoas responsáveis pelos recursos humanos em igualdade de género e não discriminação	Profissionais da área de recursos humanos	Dotar 60% das pessoas responsáveis pelos recursos humanos com formação certificada - curso Homologado pela CIG	X	X (50%)	X (50%)	-	EIVL Recursos Humanos Entidade Formadora	Formação custo / hora
	Participação em ações de formação / módulos sobre igualdade de género e não discriminação	Trabalhadores/as Dirigentes	10 participantes em ações de formação em IG, por ano entre colaboradores e dirigentes	X	X 10	X 10	X	EIVL Recursos Humanos Entidade Formadora	Formação custo / hora
	Criação de mecanismos para reduzir a tendência de estereotipar determinadas profissões como meramente masculinas ou femininas.	Trabalhadores/as	Até ao final do plano, criar medidas para combater a tendência de segregação sexual em profissões/tarefas	X	X	X	X	EIVL Recursos Humanos	Internos
	Inclusão de ações/módulos sobre igualdade de género e não discriminação nos planos de formação da autarquia (ex: estereótipos de género, linguagem inclusiva, conciliação vida profissional, pessoal e familiar, assédio moral e sexual no local de trabalho, LGBTQIA+, multiculturalidade, ...)	Trabalhadores/as Dirigentes	Em cada plano anual de formação, é incluída, pelo menos, 1 ação de formação na temática de igualdade de género e não discriminação	X 1	X 1	X 1	X 1	EIVL Recursos Humanos	Formação custo / hora
Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho	Melhorar os mecanismos procedimentais que possibilitem e facilitem a denúncia e/ou apresentação de queixa em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho.	Trabalhadores/as	Até ao final de 2023, documento produzido para o efeito ou Integração destes conteúdos no Regulamento Interno da área dos Recursos Humanos	X	X (100%)	X	-	EIVL Jurídico Recursos Humanos Qualidade	Internos

Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as	Criação de oportunidades de diálogo com os/as trabalhadores/as ou seus/suas representantes, para avaliação e definição de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros	Trabalhadores/as e dirigentes	Por ano, é realizada uma ação/iniciativa de intercâmbio, reunião para auscultação de trabalhadores/as	X 1	X 1	X 1	X 1	EIVL Recursos Humanos	Internos
	Definição de procedimentos para adoção de práticas de organização do trabalho facilitadoras da conciliação com a vida pessoal e familiar (Horários Flexíveis, amamentação, aleitação, acompanhamento a ascendentes ou descendentes, jornadas contínuas, ...)	Trabalhadores/as	Durante a vigência do plano, definir procedimentos para a adoção de práticas facilitadoras da conciliação	X	X (50%)	X (100%)	X	EIVL Recursos Humanos Chefes Departamento Chefes Divisão	Internos
	Divulgação de medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc. de apoio à conciliação	Trabalhadores/as	Durante a vigência do plano, é divulgada 1 iniciativa por semestre	X 1	X 2	X 2	X 1	EIVL Recursos Humanos	Internos Despesas gerais

#### **1.4.2. VERTENTE EXTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação no concelho de Lamego**

Na sua dimensão externa serão definidas também medidas, metas e resultados ao nível da promoção da igualdade e não discriminação a disseminar no Concelho de Lamego. Assim, este Plano acautela a integração da perspetiva de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção das diferentes organizações do concelho.

Nesta vertente, estão desenhadas ações de informação, formação e sensibilização da população para as questões da igualdade e não discriminação. A maioria das ações são abrangentes e consideram todas as dimensões do desenvolvimento local como o emprego, a conciliação, a educação, a cultura, o desporto, a saúde e ação social, a violência e a segurança.

A promoção da igualdade entre mulheres e homens em contextos de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar são outras das prioridades na definição das ações.

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

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

Apostar-se-á no envolvimento das organizações, apostando nos principais *stakeholders*, para um cumprimento cabal dos objetivos e resultados em matéria de Igualdade e Não Discriminação.

A este nível contar-se-á com o empenho e envolvimento das instituições no apoio à implementação das ações.

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

Vertente: EXTERNA				Dimensão: EMPREGO, FORMAÇÃO E CONCILIAÇÃO					
Objetivo Estratégico: INCENTIVAR AS ENTIDADES EMPREGADORAS E FORMADORAS PARA A ADOÇÃO DE MEDIDAS PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO									
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos
				2022	2023	2024	2025		
Informar sobre a integração da perspectiva de género, não discriminação e conciliação nas organizações	Ações de informação/sensibilização para a igualdade, não discriminação e inclusão da diversidade; conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar; Direitos iguais no trabalho: funções iguais, salários iguais; entre outras	Entidades Empregadoras	Até ao final do plano, realizar 4 ações, envolvendo o máximo de entidades e pelo menos 15 participantes cada uma	-	X 2	X 1	X 1	Autarquia Associação Empresarial Organizações Locais	Formação custo/hora Despesas com conferencistas, catering, etc.
	Ações de informação/sensibilização sobre direitos na parentalidade	Trabalhadores/as	Desenvolver 1 ação por ano, envolvendo pelo menos 15 participantes cada uma.	X 1	X 1	X 1	X 1	Autarquia Associação Empresarial Organizações Locais	
Contribuir para a eliminação de estereótipos que condicionam as escolhas vocacionais e profissionais	Apoio à revisão das políticas de marketing e divulgação dos percursos formativos, integrando a perspectiva de género (ex: Semana das Profissões)	Alunos Estudantes Pessoas em formação	Anualmente, é promovida 1 iniciativa de combate aos estereótipos de género nas profissões	X 1	X 1	X 1	X 1	EIVL Agrupamento de Escolas Divisão de Educação IIEFP	Internos

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



Promover a prática de exercício físico na população idosa (em articulação com Plano do Município)	Seniores MAIS += IGUAIS	Pessoas idosas e com deficiência	É realizada 1 edição anualmente, envolvendo todas as IPSS e entidades de apoio à Deficiência do Concelho	-	X 1	X 1	X 1	Ação Social Desporto Cultura EIVL IPSS Associações, Juntas de Freguesia	Internos
	Envelhecimento + MAIS ATIVO	Pessoas idosas	É realizada 1 edição anualmente, envolvendo todas as IPSS do Concelho	-	X 1	X 1	X 1		
	Olimpíadas Seniores	Pessoas idosas	É realizada 1 edição anualmente, envolvendo todas as IPSS do Concelho	-	X 1	X 1	X 1		
Conferir visibilidade à prática desportiva feminina e a modalidades adaptadas	Notícias e peças jornalísticas (na informação interna da C. Municipal [site e outros suportes], nos jornais, nas rádios) que divulguem a prática desportiva de atletas femininas e de modalidades adaptadas.	Comunidade	Ao longo da vigência do plano, é realizada, 1 peça semestralmente.	X 1	X 2	X 2	X 1	EIVL Desporto OCS – Órgãos de Comunicação Social (Internet, Rádios e/ou jornais locais, outros suportes)	Custos Internos Custos de publicação em OCS

Vertente: EXTERNA				Dimensão: SAÚDE E AÇÃO SOCIAL					
Objetivo Estratégico: CONTRIBUIR PARA A TRANSVERSALIZAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS ÁREAS DA SAÚDE E AÇÃO SOCIAL									
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos
				2022	2023	2024	2025		
Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género nos serviços de saúde e ação social	Ações de formação certificada (CIG) de Especialização em Igualdade de Género e/ou temáticas específicas (LGBTQIA+, violência doméstica, ...)	Profissionais de saúde e de ação social	Até final do plano realizar 2 ações que envolvam pelo menos 20 participantes.		X 1	X 1		EIVL CIG Serviços de Saúde Segurança Social IPSS	Formação custo/hora
Promover envolvimento de homens na prestação de cuidados na família.	Campanha de sensibilização (vídeo e/ou outros formatos) a disseminar em meios corporativos ou OCS	Comunidade	Até meados de 2023, está criada a campanha. Até final de 2024 implementar a campanha	-	X	X	-	EIVL Serviços de Saúde Segurança Social IPSS	Custos com comunicação

Vertente: EXTERNA				Dimensão: VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA					
Objetivo Estratégico: MELHORAR A QUALIDADE DA INTERVENÇÃO E PREVENÇÃO EM SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO									
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos
				2022	2023	2024	2025		
Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género na área da justiça	Ações de formação em igualdade de género, violência doméstica e/ou outras temáticas específicas	Profissionais das áreas da justiça e segurança	Até final do plano realizar uma ação certificada, envolvendo pelos menos 20 participantes.	-	X 1	X 1	-	EIVL Ministério Público CIG Forças de Segurança	Formação custo/hora
Melhorar a qualidade da intervenção no apoio às vítimas de violência doméstica e de género	Adesão à Rede de Municípios Solidários Protocolo com APAV	Vítimas de Violência Dpméstica	Protocolo de Adesão à Rede Municípios Solidários assinado até final 2023	X	X (100%)	-	-	EIVL Ação Social CIG GNR	Internos Quotas
	Promover ações de esclarecimento, policiamento de proximidade e contacto com as vítimas de discriminação. Promover linhas telefónicas de apoio às vítimas: cartazes, rol up, etc.	Vítimas	Pelo menos uma ação/ano Nº de ações desenvolvidas Nº de participantes nas ações	-	X (nº)	X (nº)	X (nº)	Ação Social GNR	Design Produção Logística
Prevenir violência doméstica e de género	Programas de prevenção e sensibilização	Comunidade	Até ao final do plano são implementados 2 programas, abrangendo 150 crianças/jovens/famílias	-	X 1	X 1		EIVL Entidades / projetos de prevenção com intervenção no território.	Custos de Promoção e Divulgação
Sensibilizar para o desenho universal e acessibilidade para todos/as	Sensibilizar toda a comunidade para a inclusão de todos/as e não discriminação em função da deficiência [motora, mental, ...]	Comunidade em geral	Semana da Mobilidade, Dia da Pessoa com Deficiência Uma ação de sensibilização por ano em espaço público para crianças, jovens e adultos	-	X 1	X 1	X 1	CM Lamego Associações de deficiência Agrupamentos Escolares Plano de Mobilidade Plano de Acessibilidade	Internos custo/hora

# MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

# 2

## 2. Implementação do Plano

Os processos de implementação do Plano, que implicam a sua monitorização, divulgação/comunicação, Governança e avaliação preconizam-se como os principais pilares do de todos o planeamento, assumindo-se como um procedimento destinado, essencialmente a efetuar quer um acompanhamento eficaz quer uma análise crítica dos resultados da intervenção e implementação de ações concretas, fornecendo informação atempada sobre a a gestão, as expetativas, os resultados, os impactos e até os seus custos.

A avaliação será será um instrumento de medição dos resultados das ações, verificação das condições de sucesso e um corretor dos aspetos críticos das Intervenções. Será um crucial apoio na tomada de decisão e o seu resultado será o ajustamento do Plano e a otimização de recursos.

A monitorização e avaliação do PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL, incidirão sobre cada uma das ações apresentadas e implementadas, sobre os seus indicadores e sobre os seus resultados esperados e atingidos, de forma a permitir um acompanhamento de toda a sua execução.

Tabela 3. Monitorização e avaliação do Plano PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL

SISTEMA DE MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PMIND LAMEGO MAIS+=IGUAL		
<b>Dimensões</b>	<b>O Plano será avaliado e monitorizado:</b> CM de Lamego, Entidades Especializadas, Sociedade, Públicos-alvo	
<b>Tipologias</b>	<b>Quantitativas</b> Medir os resultados. Medir o impacto face aos objetivos iniciais	<b>Qualitativas</b> Inputs para interpretação Garantir argumento para dados quantitativos.
<b>Critérios</b>	<b>Relevância:</b> grau de adequação à realidade (município) e ao contexto (promoção da igualdade e não discriminação). <b>Eficácia:</b> verificação do cumprimento dos objetivos definidos. <b>Eficiência:</b> relação entre os recursos utilizados e os resultados obtidos <b>Impacto:</b> produção de alterações no grupo específico ou sociedade face à situação inicial <b>Sustentabilidade/Replicação:</b> capacidade de manter o impacto nos anos seguintes	
<b>Efeitos</b>	Nível: cumprimento dos objetivos e realização das ações; Medidas preventivas e corretivas (necessidade de alinhamento do Plano com alteração/correção dos objetivos e ações iniciais)	
<b>Âmbito</b>	<b>Monitorização</b> Acompanhamento integral da execução e garantia de decisões atempadamente	<b>Avaliação</b> Aferir o cumprimento de objetivos, medir o impacto e validar as

		estratégias de ação.
--	--	----------------------

## 2.1. Monitorização do Plano PMIND

O Município de Lamego através deste plano define políticas de igualdade e não discriminação através do exercício governativo, com implicações internas e externas, através do envolvimento de toda a sua estrutura de recursos humanos e da sociedade em geral, responsabilizando e envolvendo o maior número de entidades.

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

Portugal sendo um país que ainda verifica um nível elevado de desigualdades, nas mais variadas áreas de atuação tem, através destes planos estratégicos, que inverter esta tendência com uma forte aposta em estratégias de promoção de justiça social e igualdade de oportunidades.

Assim, o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Lamego - PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL, pretende ser um documento de trabalho que integra as principais orientações de intervenção nestas matérias. E, através de uma adequada monitorização e avaliação das dinâmicas, formas de atuação e resultados, torna-se um instrumento em construção podendo e devendo sofrer os devidos e necessários reajustes para um cabal cumprimento dos objetivos a que se propõe.

Todo este processo de monitorização e avaliação contará com todas as pessoas e entidades, intervenientes, internas e externas, vinculadas desde o seu processo de construção e implementação: a EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local, a Conselheira Interna e Externa, os *stakeholders* e a Câmara Municipal de Lamego.

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

Por outro lado, apostará numa forte implicação e envolvimento interno de todas as pessoas da autarquia, das suas famílias, entidades educativas, movimentos associativos, migrantes e

minorias, e tecido empresarial, para a desejada crescente promoção de um território mais igualitário, indutor de igualdade e não discriminação.

A EIVL será a responsável pela gestão e execução dos Objetivos propostos no PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL, através da elaboração de planos de ação concretizáveis, mensuráveis e que permitam uma posterior avaliação de impacto [Modelo de sistematização e concretização das ações]. A análise de indicadores recolhidos ficará a cargo de entidade externa independente, responsável pela avaliação do Plano, que serão de cabal importância para um constante aprofundamento e maior conhecimento da realidade inerente a estas temáticas da igualdade e não discriminação, no município Lamego. Com base nestes indicadores a EIVL estará atenta a novas formas de planeamento de ações a fim de redirecionar o Plano, caso seja necessário, uma vez que este tem uma abrangência de quatro anos.

### **2.1.1. Modelo de sistematização e concretização das ações**

Desenvolvido o Plano de Ações PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL, é necessário, tratando-se de um Plano Estratégico plurianual [a 4 anos], um instrumento sistematizador das principais linhas orientadoras das suas ações a fim de validar a concretização dos objetivos da ENIND 2018-2030, assumidos no Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação assinado com a CIG. Este instrumento não só sistematiza a informação inerente a cada uma das ações como garante uma relação direta com as evidências da sua implementação.

Assim, para cada vertente e dimensão de intervenção, é necessário decompor e sistematizar as ações de uma forma mais concreta, objetiva e operacional, definindo para cada uma:

- OBJETIVO ESTRATÉGICO;
- OBJETIVO ESPECÍFICO;
- AÇÃO;
- ESPECIFICAÇÃO DA AÇÃO;
- RESULTADOS E INDICADORES;
- PÚBLICO-ALVO;
- ENTIDADES ENVOLVIDAS;
- CRONOGRAMA;
- CUSTOS.



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

De seguida apresenta-se, título exemplificativo, o modelo de sistematização aplicado a duas atividades (uma interna, outra externa), que deverá ser adotado como procedimento a seguir.

### 2.1.1.1. Sistematização de ações na vertente interna

#### **VERTENTE:**

Interna

#### **DIMENSÃO:**

Relação com o exterior

#### **OBJETIVO ESTRATÉGICO:**

Tornar a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades no concelho

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO**

Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho

#### **AÇÕES**

Dinamizar a Semana Municipal para a Igualdade: Tertúlias, Projetos Pedagógicos, Ações de Capacitação, Arte Urbana, Exposições, Jogos de Luzes

#### **ESPECIFICAÇÃO DAS AÇÕES**

- Tertúlias, Seminários, Workshopes: trabalhadores, escolas, população em geral
- Projetos pedagógicos
- Implementar e explorar as dinâmicas aconselhadas pela CIG para esta semana

#### **RESULTADOS E INDICADORES**

Dinamização da Semana Municipal para a Igualdade (outubro):  
Nº de ações propostas/Nº de ações realizadas  
Nº de participantes previsto/Nº de participantes efetivo

#### **PÚBLICO-ALVO**

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

#### **ENTIDADES ENVOLVIDAS**

Executivo e EIVL  
Entidades parceiras: CIG, Entidades formadoras, entre outras  
Rede Social  
Unidade de Ação Social

#### **CRONOGRAMA**

2023-2025

#### **CUSTOS**

Despesas com design, produção e dinamização das ações  
Deslocações, alojamento e alimentação de convidados

## 2.1.1.2. Sistematização de ações na vertente externa

### VERTENTE:

Externa

### DIMENSÃO:

Transversal

### OBJETIVO ESTRATÉGICO:

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

### OBJETIVO ESPECÍFICO

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

### AÇÕES

Ações de informação/sensibilização em igualdade de género e não discriminação;  
Apoiar ações que visem garantir a igualdade de oportunidades independente da raça, etnia, nacionalidade e religião a que as pessoas pertençam, valorizando as suas aptidões profissionais (ex: campanhas, ações de sensibilização, ações de formação, programas, etc.)

### ESPECIFICAÇÃO DAS AÇÕES

- Desenvolvimento de Ação de Sensibilização  
O Direito à Igualdade e à Não-Discriminação: LAMRGO += IGUAL
- 17/02 a 31/03  
Desenvolvimento de Ação de Formação  
Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens: mitos, estereótipos e crenças

### RESULTADOS E INDICADORES

Realizar 2 ações de formação por ano  
Nº de Ações Programadas/Nº de Ações realizadas  
Nº de Formandos Previstos por Ação/Nº de Formandos Inscritos por Ação

### PÚBLICO-ALVO

Dirigentes e técnicos/as de associações e entidades locais  
Comunidade

### ENTIDADES ENVOLVIDAS

EIVL  
Organizações Locais: associação empresarial, IPSS, Rede Social  
Unidade de Ação Social

### CRONOGRAMA

Primeiro Trimestre de 2023

### CUSTOS

Custo/hora Formação  
Custo col alugueres  
Custo com suportes pedagógicos

## 2.2. Avaliação do Plano

O Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação de Lamego - PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL sistematiza-se num documento com diversas ações materiais e imateriais que visam a promoção de uma mudança de comportamentos e mentalidades. Pretende-se uma efetiva mudança de paradigma neste concelho, nas vertentes da igualdade e não discriminação.

O objetivo primordial da avaliação do impacto das ações planeadas e propostas neste Plano prende-se com a análise dos resultados e o seu constante alinhamento com os objetivos inicialmente traçados. Pretense-se o mais objetiva possível, embora pela sua complexidade, poderá, por vezes, o impacto não ser passível de medição no momento da implementação da ação, mas passado apenas algum tempo [avaliação prognóstica].

Em certos casos o cumprimento dos objetivos estratégicos e específicos só poderão ser avaliados a médio ou até a longo prazo. Porém, para facilitar a avaliação do impacto das ações, foram desenhados indicadores de sucesso facilmente observáveis e mais objetivos.

Desta forma haverá a possibilidade de ter, desde início, uma noção clara da adesão dos diferentes públicos-alvo ao Plano e à importância que lhe é atribuída.

A avaliação do PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL revela-se uma etapa fundamental na aferição do sucesso do mesmo, na sua monitorização e implementação, bem como no seu constantemente alinhamento, redefinição e até planeamento de novas ações.

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

- Os objetivos foram alcançados?
- Quais os resultados do trabalho realizado?
- Em que medida corresponde ao esperado?
- Que conclusões podem ser extraídas dos resultados positivos e menos positivos?
- Como se refletem nos custos/ganhos operacionais?
- Como assegurar a sustentabilidade dos resultados positivos alcançados?
- O que é possível aprender com a mudança verificada?

- Quais os passos seguintes do PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL?
- Há ações de fácil replicação e de maior impacto?

O processo de avaliação ou auscultação da satisfação dos intervenientes nas ações/medidas implementadas no âmbito do PMIND irá contemplar os seguintes momentos:

FASE 1 – implementação de diferentes suportes e métodos de observação (questionários, grelhas de análise, fichas de observação) para registo das expectativas das pessoas/entidades que participaram nas ações;

FASE 2 – reuniões e focus group com os responsáveis pela implementação das diferentes medidas [EIVL, Conselheiros/as, Instituições parceiras locais, Stakeholders; Departamentos/divisões municipais, entre outros]

FASE 3 – análise de toda a informação recolhida de todos os intervenientes sistematizada em “Síntese final de Avaliação” sobre a implementação do PMIND a fim de verificar a satisfação geral com o projeto.

Toda a informação recolhida, analisada e tratada fará parte do “Relatório Final de Avaliação”.

A EIVL será responsável pela análise, validação e/ou aprovação do Plano e Metodologias de implementação e avaliação e, sempre que verificar a necessidade de ajustamentos ou realinhamentos ao Plano de Ações, por força de circunstâncias internas e/ou externas deverá promover, em parceria com a equipa técnica interna, a sua revisão a fim de um cabal cumprimento dos objetivos e melhoria dos resultados desejados. Sempre que tal se verificar será elaborada uma adenda ao Plano a ser submetida a validação e aprovação nas instâncias previstas e exigidas.

## 2.2.1. Modelo de avaliação e controlo das ações/medidas

Para cada uma das ações apresentadas e a implementar no âmbito do PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE LAMEGO – PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL, será elaborada uma ficha de avaliação e controlo, que responda a todos os itens apresentados e que se configure como base das evidências a garantir na sua execução/implementação.

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

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

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

Para a avaliação do presente Plano a equipa de trabalho deverá ter por base o modelo de sistematização das ações apresentado e a *check-list* constante do [Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis](#) [Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade]. Esta metodologia servirá de base à avaliação dos primeiros 12 meses de implementação, a ser realizada por uma entidade externa e validada pela EIVL de forma a replicar-se a toda a vigência plurianual do Plano.

O Relatório de Execução e Avaliação Final a ser apresentado e aprovado em reunião de Câmara e submetido à Assembleia Municipal, após validação da EIVL, dará continuidade ao processo iniciado de implementação das ações planeadas, dado que o plano não encerra com a execução dos primeiros 12 meses, mas estes apenas serviram de base para a construção de uma estratégia municipal para a igualdade e não discriminação.

Tratar-se-á, assim, de Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, que é um processo de melhoria contínua nestas matérias assumidas pela autarquia.

## 2.3. Divulgação e comunicação do Plano

### 2.3.1. Enquadramento

Toda a divulgação e comunicação a empreender no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação LAMEGO MAIS += IGUAL, permitirá a informação e promoção das diferentes fases deste Plano, desde a elaboração do diagnóstico até à avaliação.

Esta divulgação pretende promover a partilha da experiência desenvolvida ao longo de todo o processo de construção, elaboração e implementação do Plano PMIND, que contou com a envolvimento da autarquia, dos stakeholders das entidades congéneres de outros territórios e população em geral.

Toda a informação inerente ao PMIND está disponibilizada no Website do Município, disponível a todos os públicos, internos e externos, acessíveis em:

- <https://www.cm-lamego.pt/planos-municipais>

Numa atitude de melhoria contínua, no âmbito destes projetos sociais, estão previstas ações com outras autarquias e Stakeholders públicos para apresentação e divulgação do Plano, permitindo uma partilha de experiências e a validação das ações/medidas já empreendidas permitindo a reformulação ou enriquecimento das ações planeadas e ainda a desenvolver.

A divulgação e comunicação PMIND será promovida através de variadíssimas ações objetivas e com linguagem acessível.

Todas essas ações de divulgação e comunicação serão registadas num documento, especificando a atividade desenvolvida, a vertente [interna ou externa], os objetivos específicos, a data de realização, os participantes, ações e canais de divulgação e comunicação e respetivas evidências.

Na base de toda a divulgação, informação e comunicação, o Município cumprirá sempre os requisitos estabelecidos fazendo menção em todos os suportes e meios ao apoio comunitário a esta operação.



Deste modo, este será o resultado de um dos produtos exigidos no âmbito da Fase 2 - Divulgação e Avaliação do Plano para a Igualdade, que contempla o Relatório das ações de divulgação empreendidas e o Relatório de Avaliação do plano. Este produto evidencia os participantes, a metodologia seguida, as aprendizagens para os territórios envolvidos e as boas práticas passíveis de serem disseminadas [Cf. Página 7/33 do AVISO Nº POISE- 22-2020-03].

## **2.3.2. Estratégias**

As estratégias de divulgação e comunicação do PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL, têm por base a disseminação de boas práticas passíveis de serem replicadas em matéria de igualdade e não discriminação.

Das ações intentadas, ao nível da organização municipal e do concelho, as mesmas serão especificadas tendo por base os seus destinatários, objetivos a atingir, os principais canais e suportes, as ações empreendidas e as suas evidências

### **2.3.2.1. Destinatários**

Os destinatários das principais ações empreendidas são:

- Trabalhadores/as do Município e Municípios vizinhos;
- Outras entidades públicas e privadas
- Empresas e Associações locais;
- Comunidade em geral;

### **2.3.2.2. Objetivos**

Os principais objetivos a atingir definem-se:

- Dar a conhecer o PMIND, a nível interno e externo;



- Motivar à participação nas diferentes atividades, ações de formação e sensibilização para a temática e outras dinâmicas no âmbito do Plano;
- Motivar os/as trabalhadores/as do Município, os stakeholders locais e a população na adoção de comportamentos mais inclusivos e não discriminatórios.

### **2.3.2.3. Canais/suportes privilegiados**

Os canais privilegiados ao longo da implementação das ações têm sido:

- Comunicação Escrita e Digital;
- Produção de suportes físicos;
- Órgãos de Comunicação Social – OCS.

### **2.3.2.4. Ações de comunicação**

Alinhados com a estratégia de divulgação/comunicação estabelecida e tendo por base os canais e suportes, as ações de divulgação centram-se essencialmente:

- Conceção de linha gráfica do Projeto (ex: Logótipos)
- Criação de sítio na internet para o projeto  
<https://www.cm-lamego.pt/planos-municipais>
- Design e produção de alguns suportes/materiais
- Elaboração de vídeos de apresentação e promoção de atividades;
- Divulgação das diversas atividades na comunicação social;
- Redes Sociais;
- Realização e participação em eventos sobre a temática para partilha de boas práticas;
- Entre outros.

## 2.4. Modelo de Governação do Plano

No desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação PMIND CORUCHE foram e estão a ser seguidas as fases e atividades que, no seu conjunto, permitiram um diagnóstico territorial e a proposta de medidas que visam colmatar as fragilidades identificadas.

Assim, e de forma a garantir a passagem à ação, é foi fundamental definir um modelo de governação que permita implementar e monitorizar a execução das medidas definidas

### 2.4.1. Atividades do PMIND e a sua Governação

#### **FASE 1 – DIAGNÓSTICO E PLANO PMIND**

Cada uma destas atividades integra um entregável.

**Atividade 1** – Elaboração do Diagnóstico

**Atividade 2**

1. Elaboração do Plano para a Igualdade
2. Implementação e monitorização do Plano para a Igualdade

#### **FASE 2 – IMPLEMENTAÇÃO; MONITORIZAÇÃO, DIVULGAÇÃO E AVALIAÇÃO PMIND**

**Atividade 3**

1. Divulgação do Plano para a Igualdade
2. Avaliação do Plano para a Igualdade

#### **FASE 3 – IMPLEMENTAÇÃO, MONITORIZAÇÃO, DIVULGAÇÃO E AVALIAÇÃO CONTÍNUA**

1. O Plano é desenhado a 4 anos [2022 a 2025] e requer um processo de continuidade das ações.

Perante as atividades financiadas e de melhoria e implementação contínua (a 4 anos), o modelo de governação contempla duas fases:

- A FASE 1 integra a aprovação do PMIND e arranca com o Diagnóstico, Constituição do Plano de Ações, sua Implementação [primeiros 12 meses] Divulgação e Avaliação. Esta primeira fase de governação está a ser monitorada pela CIG e, será avaliada por parte do POISE no âmbito do Aviso nº POISE- 22-2020-03 “Tipologia de Operações: 1.06.
- A FASE 2 integra a implementação, monitorização e avaliação contínua das ações planeadas desde meados de 2023 a 2025.

## **2.4.2. Estruturas de Governação**

Ao nível da governação conta-se neste plano com as seguintes estruturas:

### **Município e respetivos Serviços de Ação Social**

- Apoiar a implementação as medidas previstas no PMIND;
- Promover das medidas de divulgação do PMIND;
- Promover a mobilização, articulação e envolvimento dos departamentos da autarquia;
- Encetar parcerias com stakeholders identificados para a implementação do PMIND;
- Analisar e validar os relatórios de execução (12 meses e em regime de continuidade);
- Encetar encontros com outras Autarquias e outras entidades no sentido de partilhar experiências no âmbito da igualdade e não discriminação;
- Identificar boas práticas que possam ser disseminadas noutros territórios.
- Acompanhar e monitorizar as novas medidas de intervenção;
- Analisar e identificar o cumprimento dos indicadores e metas numa perspetiva de melhoria contínua do processo;
- Avaliação contínua e final da implementação do PMIND.

### **EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local**

- Dinamizar reuniões de análise da execução das medidas (4 por ano de atividade);
- Analisar e validar o Relatório de Execução dos primeiros 12 meses.
- Analisar e validar o e Relatório de Execução e Avaliação Final do Plano.

### **Assembleia Municipal**

- Analisar e validar o Relatório de Execução dos primeiros 12 meses e Relatório de Avaliação contínua das ações a implementar no quadro de abrangência do Plano [4 anos.]

### **Stakeholders**

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

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

# 3

### 3. Considerações finais

---

O Município de Lamego, assumindo uma atitude proativa, definiu este Plano de Ações, para a promoção da igualdade e não discriminação, de forma a cumprir os objetivos estabelecidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”.

Tendo em conta os resultados do diagnóstico, com base em diferentes métodos de recolha de informação, análise de dados estatísticos, implementação de inquéritos internos [Executivo/Dirigentes e aos/às trabalhadores/as do Município] e externos [Parceiros e Organizações Locais], reuniões internas com a Unidade de Ação Social da Câmara, foi estruturado este PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL. O plano integra várias medidas, por vertente e dimensão de atuação, a fim de colmatar as necessidades de intervenção em matéria de igualdade e não discriminação, privilegiando projetos e ações já em curso no concelho.

O grau de adesão do executivo e dirigentes da Câmara Municipal de Lamego, e o envolvimento dos trabalhadores/as e das diferentes entidades locais: administração local, entidades não governamentais, empresas, instituições de ensino, saúde, cultura, desporto, entre outras, e finalmente do envolvimento da população em geral, ditarão o sucesso deste Plano de Ação.

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

As ações a implementar em parceria e envolvimento de todas as estruturas internas e externas não se esgotam neste Plano de Ação. Pretende-se que seja um Plano moldável às diferentes transformações que possam ocorrer nos mais variados setores e dinâmicas sociais, estando em constante adaptação. Para tal serão admitidas e incentivadas novas medidas e sugestões de melhoria numa relação direta com as necessidades do concelho de Lamego.

Finalmente salienta-se que a monitorização e avaliação dos resultados da implementação das ações do Plano PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL, permitirão a adoção de medidas corretivas do mesmo para atingimento dos objetivos inicialmente propostos.

## **PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL**

# Índice de tabelas

---

Tabela 1. Objetivos Estratégicos das Políticas Públicas face ao Plano para a Igualdade e Não Discriminação.....	10
Tabela 2. Objetivos Estratégicos do PMIND – Vertente Externa e Vertente Interna.....	12
Tabela 3. Monitorização e avaliação do Plano PMIND LAMEGO MAIS += IGUAL .....	29
Tabela 4. Ficha Modelo de avaliação e controlo da implementação das ações .....	37



# Documentação de suporte

---

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

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

Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável 2017-2025

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

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

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_educacao\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_educacao_digital.pdf)

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

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_saude\\_acao\\_social.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_saude_acao_social.pdf)

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

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_violencia\\_trabalho.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_violencia_trabalho.pdf)

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

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_mobilidade\\_e\\_transportes\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_mobilidade_e_transportes_digital.pdf)

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

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_seguranca\\_prevencao\\_violencia\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_seguranca_prevencao_violencia_digital.pdf)

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

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_cultura.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_cultura.pdf)

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

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_urbanismo\\_habitacao\\_ambiente.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_urbanismo_habitacao_ambiente.pdf)

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

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_gestao\\_pessoas.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf)

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

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

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

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

Manual de Linguagem Inclusiva, CES, 2021

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

# Anexo

## Orientações AVISO Nº POISE – 22-2020-03

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

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

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

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

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

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

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

- a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequentem;
- b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
- c) Incluir pelo menos no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
- d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
- e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
- f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.

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

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

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

- os domínios de intervenção;
- objetivos estratégicos em cada domínio;
- objetivos operacionais/específicos para cada domínio estratégico;
- medidas de intervenção por objetivo operacional/específico;
- indicadores e metas anualizadas (específicas, mensuráveis, relevantes/ adequadas, realistas, definidas no tempo) por medida;

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

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

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

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

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

novembro 2022



Município  
**LAMEGO**

**PMIND**  
PLANO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO