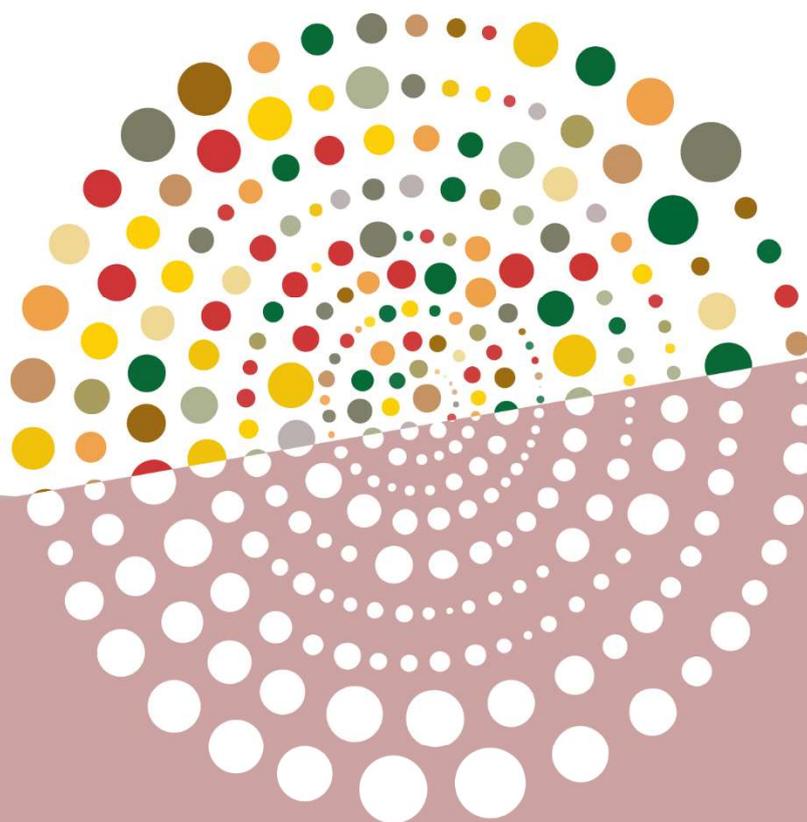


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2022-2025

Município de Alfândega da Fé





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Plano Municipal para a
Igualdade e a Não Discriminação

PROJETO

POISE-01-3422-FSE-000061 no âmbito da
Tipologia de Operações - 1.06 – Apoio
técnico à elaboração e monitorização da
execução e avaliação dos planos para a
igualdade

COORDENAÇÃO

Comunidade Intermunicipal Das Terras De
Trás -Os-Montes
Rua Visconde da Bouça, Apartado 238
5300-318 Bragança

Município de Alfândega da Fé
Largo de D. Dinis
5350-014 Alfândega da Fé

ORGANISMO INTERMÉDIO

Comissão para a Cidadania e a Igualdade
de Género

EQUIPA TÉCNICA

Equipa para a Igualdade na Vida Local
(EIVL):

Maria Manuel Silva; Rui Gonçalves
Maria do Céu Lopes; Inês Herdeiro
Carlos Alendouro; Diamantino Lopes
Carla Sequeira; Joana Ribeiro; Conceição
Pereira

ELABORAÇÃO

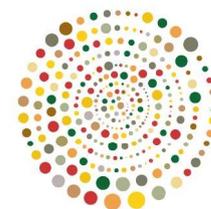
AMBIFORMED – Ambiente, Higiene,
Segurança e Saúde no Trabalho,
Unipessoal LDA.

EDIÇÃO

Edição 1 | 2022-2025

Cofinanciado por





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

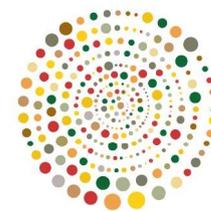
Mensagem da Presidência

Os princípios da Igualdade e a Não Discriminação integram valores fundamentais da Constituição da República Portuguesa, enquanto princípios fundamentais dos direitos humanos. Toda pessoa, sem distinção, tem direito a desfrutar de todos os direitos humanos, incluindo o direito de ser tratada de forma igualitária pela lei e o direito à proteção contra a discriminação.



As autarquias locais assumem um papel crucial para o desenvolvimento de políticas locais que promovam a coesão e o desenvolvimento social ancorado numa visão de desenvolvimento sustentável. Por consequência, os órgãos de administração local, sendo mais próximos das populações, configuram-se como grandes impulsionadores e agentes facilitadores na integração e operacionalização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual.

Assumindo a relevância da integração da Igualdade de Género, com um lugar de destaque nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, na administração pública local como condição de uma boa governação, o Município de Alfândega da Fé, desde há vários anos, tem vindo a investir na implementação de uma estratégia integrada neste âmbito de intervenção, na definição de linhas orientadoras e



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

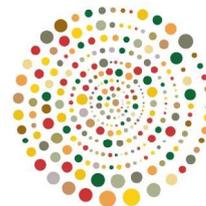
adoção de medidas estratégicas, alinhadas na substância e no tempo com as políticas públicas nacionais.

Neste sentido, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação vem consolidar todo o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido neste âmbito tornando-o mais sólido e consistente, permitindo-nos conhecer a realidade aos olhos das gentes do nosso concelho pelo seu conhecimento e pela sua experiência de vida. É um trabalho de extrema relevância, que encaramos com toda a seriedade para que seja possível a criação de estratégias eficazes de combate às desigualdades que possam persistir.

Sabemos que estamos no bom caminho, mas que ainda há muito por percorrer e é este propósito que nos move para que o Município de Alfândega da Fé continue a ser um município de excelência para Viver em Igualdade.

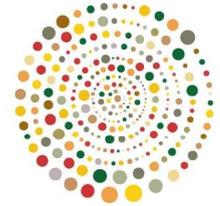
A Presidência da Câmara Municipal de Alfândega da Fé,

Eng.º Eduardo Tavares



Índice

1. Enquadramento	7
2. Nota Metodológica	10
3. Eixos de Intervenção	12
3.1 Vertente Interna - Problemas Priorizados.....	12
3.1.1 Eixos de Intervenção Internos.....	13
3.2. Vertente Externa - Problemas Priorizados.....	15
3.2.1. Eixos de intervenção externos.....	17
4. Plano de Ação – Dimensão Interna	21
5. Plano de Ação – Dimensão Externa	27
6. Articulação do plano com os objetivos da ENIND	37
7. Plano de Divulgação e Comunicação	39
8. Monitorização e Avaliação	42
9. Conclusão	43
10. Bibliografia	43

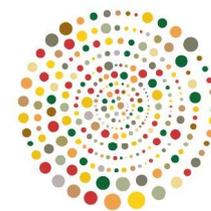


Índice de figuras

Figura 1: Eixos de intervenção a nível interno/organizacional.....	14
Figura 2: Eixos de intervenção a nível externo/territorial	18

Índice de tabelas

Tabela 1: Problemas prioritizados a nível interno/organizacional	13
Tabela 2: Problemas prioritizados a nível externo/territorial.....	17
Tabela 3: Plano Ação, Vertente Interna - Gestão de Pessoas.....	21
Tabela 4: Plano Ação, Vertente Interna - Formação, Avaliação e Carreiras.	24
Tabela 5: Plano Ação, Vertente Interna - Governação e Comunicação.....	26
Tabela 6: Plano Ação, Vertente Externa - Cidadania e Participação.	28
Tabela 7: Plano Ação, Vertente Externa - Educação, Juventude, Desporto e Cultura.....	31
Tabela 8: Plano Ação, Vertente Externa - Políticas Sociais, Mobilidade e Mercado de Trabalho.	33
Tabela 9: Plano Ação, Vertente Externa - Prevenção e Combate à Violência Doméstica.....	36



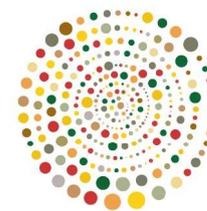
1. Enquadramento

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, conhecida como “Portugal + Igual”, reconhece a igualdade e a não discriminação como condições essenciais para a construção de um futuro sustentável em Portugal e prioriza a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação, a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica.

O diagnóstico e o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) do Município de Alfândega da Fé surgem no âmbito de uma candidatura conjunta realizada pela Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes apresentada ao Aviso POISE-22-2020-03, com o apoio do FSE (Fundo Social Europeu). A Câmara Municipal de Alfândega da Fé pretende concretizar em várias ações com o objetivo de transformar o território e maximizar o potencial humano, assim como desenvolver uma sociedade mais equitativa.

O diagnóstico resultou de um processo participativo, de reflexão, diálogo e tomada de decisão, que teve como ponto de partida os dados recolhidos, as recomendações feitas e as conclusões tiradas na fase de diagnóstico. As informações recolhidas serão refletidas no PMIND, com o objetivo principal de mobilizar os interlocutores locais em torno da igualdade e da não discriminação e contribuir para um desenvolvimento social local efetivo em todas as dimensões através de medidas específicas que vão de encontro com os problemas prioritizados.

O diagnóstico permitiu reconhecer as necessidades principais, que foram transformadas em problemas e agora convertidas em medidas que visam



contribuir para mudanças territoriais efetivas e para um mundo mais sustentável e igualitário para as gerações futuras.

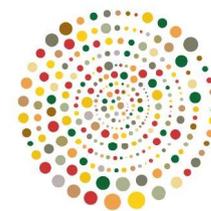
Antes de prosseguir, é importante prestar atenção ao contexto.

De acordo com a legislação em vigor, a Lei n.º 75/2013 estabelece que é responsabilidade do Município garantir a inclusão da perspectiva de género em todas as áreas de atuação, incluindo a elaboração de planos municipais de igualdade.

Foram, também, tidos em linha de conta na elaboração deste Plano os objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030, bem como os 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) e Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC), e o IV Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos 2018-2021.

Além disso, foram levadas em conta as 3 linhas transversais definidas para a ENIND, nomeadamente a interseccionalidade, a territorialização e a promoção de parcerias:

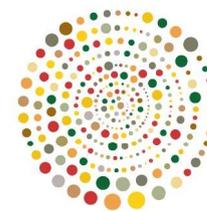
- Interseccionalidade: “A perspectiva da interseccionalidade revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, pelo que as ações a propor devem ter em consideração as desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a



nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, e as características sexuais.” (ENIND: 2226)

- Territorialização: “Estabelecem-se medidas que visam adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais do país, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população e o leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização. Assumem-se, assim, as autarquias locais e sua rede de parcerias como agentes estratégicos do *mainstreaming* do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre homens e mulheres e da introdução da temática do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.” (ENIND: 2226)
- Promoção de parcerias: “Numa lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegia-se o desenvolvimento de parcerias estratégicas. Reconhecendo o papel e o contributo da academia, setor privado e sociedade civil, as medidas são definidas no sentido de potenciar e apoiar estas parcerias.” (ENIND: 2226)

Em suma o PMIND do Município de Alfândega da Fé tem como objetivo principal propor ações que visem promover a igualdade entre homens e mulheres, prevenir e combater a discriminação baseada em qualquer tipo de características, incluindo sexo, raça, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade de género e características sexuais e prevenir e combater todas as formas de violência contra mulheres e meninas, especialmente em grupos vulneráveis.

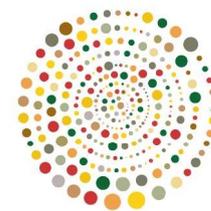


2. Nota Metodológica

É de extrema importância a participação dos cidadãos e cidadãs para a construção de políticas públicas eficazes e inclusivas, especificamente, no âmbito da igualdade e não discriminação. Para criar políticas eficazes existe a necessidade de envolver as comunidades locais e de criar espaços de participação para que diferentes grupos possam ter a oportunidade de contribuir para a definição e implementação das políticas. A participação dos cidadãos não deve ser algo pontual, mas um processo contínuo que permite a pessoas e comunidades participarem na vida social, política e cultural de suas comunidades e influenciarem as decisões que as afetam. Portanto torna-se essencial utilizar processos participativos para trabalhar a igualdade e não discriminação. Foi tendo isto em consideração que os diagnósticos foram realizados tendo existido uma auscultação dos problemas e posteriormente a priorização dos mesmos.

Este processo comportou uma **dimensão interna** (referente à intervenção ao nível da estrutura interna do município) e uma **dimensão externa** (referente à intervenção ao nível do território concelhio), alicerçadas no respetivo diagnóstico. A conjugação destas duas vertentes permite que as atividades propostas possam chegar a um público-alvo mais vasto e que o impacto gerado seja maior.

Através dos diagnósticos foi possível verificar que existem muitos problemas que são transversais aos 9 municípios que constituem a Comunidade Intermunicipal de Terras de Trás-os-Montes, como: a sub-representação feminina em cargos de chefia e de tomada de decisão; estereótipos em



relação aos papéis do homem e da mulher na esfera familiar; Dificuldades na conciliação da vida profissional e pessoal; entre outras. Porém também foram identificados problemas que são específicos do município de Alfândega da Fé.

A partir da informação recolhida e apresentada no diagnóstico foram aferidas as necessidades em termos de igualdade e não discriminação do concelho de Alfândega da Fé. Em conjunto com o município e considerando os objetivos da ENIND foram estabelecidas medidas para promover estes princípios. As medidas criadas seguem a metodologia dos objetivos SMART.

Specific (Específico): Os objetivos devem ser claros e precisos, definindo o que se pretende alcançar.

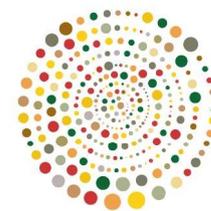
Measurable (Mensurável): Os objetivos devem ser quantificáveis, de modo que você possa medir o progresso e determinar se o objetivo foi alcançado.

Achievable (Alcançável): Os objetivos devem ser realistas e alcançáveis, com base nas recursos e capacidades disponíveis.

Relevant (Relevante): Os objetivos devem ser importantes e relevantes para a pessoa ou organização, contribuindo para os seus objetivos gerais.

Time-bound (Temporal): Os objetivos devem ter um prazo estabelecido para o seu alcance, estabelecendo o que se pretende alcançar em um determinado período de tempo.

Os objetivos SMART são considerados mais eficazes do que os objetivos vagos ou genéricos, pois eles são claramente definidos e fáceis de medir e monitorizar. Além disso, eles também oferecem uma visão clara do que precisa ser alcançado e um prazo para o alcance desses objetivos, o que aumenta a probabilidade de sucesso.



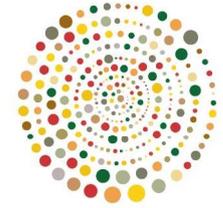
Assim, as áreas de intervenção prioritárias identificadas, resultantes dos problemas priorizados na fase de diagnóstico, foram transformadas em eixos de intervenção e, para cada um deles, foram definidos objetivos estratégicos e específicos, medidas e, para estas os indicadores, metas e entidades promotoras.

3. Eixos de Intervenção

3.1 Vertente Interna - Problemas Priorizados

De acordo com o diagnóstico realizado, a falta de formação e reflexão interna sobre a igualdade, não discriminação e assédio no local de trabalho é a raiz dos problemas relacionados com essas temáticas. É necessário desenvolver ações de formação inicial e contínua, assim como campanhas de informação e sensibilização para os/as trabalhadores/as do município. Apesar das mulheres estarem cada vez mais presentes no mundo do trabalho, elas ainda desempenham a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares, impossibilitando que tenham as mesmas condições que os homens para se dedicarem à sua vida profissional e social. As mulheres estão claramente sobrerrepresentadas nas soluções mais precárias de emprego e proteção legal e concentradas em setores, profissões e categorias desvalorizadas, com menor capacidade de influência e de decisão e remunerações inferiores.

A questão dos horários de trabalho também foi levantada como um problema para a conciliação entre a vida profissional, familiar e profissional. A flexibilidade de horário de trabalho por motivos de assistência à família é pouco frequente na autarquia de Alfândega da Fé.



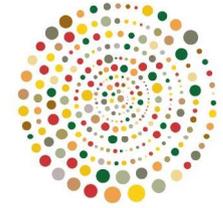
Na tabela seguinte encontram-se listados todos os problemas organizacionais priorizados.

	Problemas Priorizados
1	Desmotivação dos/as trabalhadores/as
2	Tratamento dos/as trabalhadores/as de forma discriminatória mediante a sua idade e o seu vínculo contratual (tipo de contrato)
3	Disparidade no tempo da licença de parentalidade entre homens e mulheres
4	Desigualdade para pessoas com mobilidade reduzida
5	Pouca formação sobre igualdade, não discriminação e <i>bullying</i>

Tabela 1: Problemas priorizados a nível interno/organizacional

3.1.1 Eixos de Intervenção Internos

O Município, como um dos principais empregadores do concelho, é crucial para a promoção da igualdade. No município trabalham pessoas com diferentes experiências, culturas e vivências. Fomentar a igualdade internamente no município é importante, pois pode contribuir para criar um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo para todos/as. Isso pode levar a um aumento da satisfação dos/as trabalhadores/as e da sua eficiência, além de melhorar a qualidade do serviço prestado pelo município. De igual forma,



promover a igualdade de género pode ajudar a combater a discriminação e desigualdades na comunidade, o que pode ter um impacto positivo na sociedade de várias maneiras.

Com base no diagnóstico realizado, nos problemas organizacionais priorizados, e tendo por base as orientações da ENIND, foram definidos 3 eixos de intervenção a nível interno: Gestão de pessoas; Formação, avaliação e carreiras e Governação e comunicação.

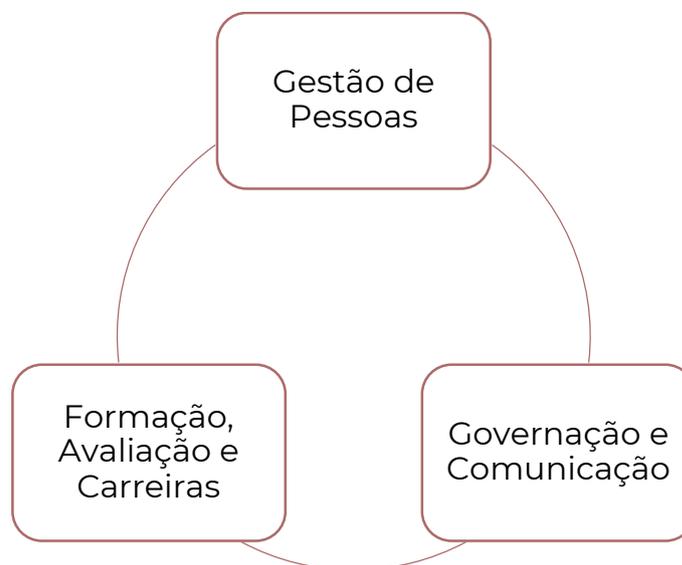
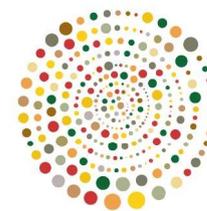


Figura 1: Eixos de intervenção a nível interno/organizacional

As linhas Orientadoras dos eixos de Intervenção são:

Gestão de Pessoas:

- Promover medidas que visem facilitar a conciliação da vida profissional e pessoal;



- Promover a divulgação de informação sobre direitos e medidas promotoras de igualdade de género e conciliação entre a vida profissional e familiar.

Formação, Avaliação e Carreiras:

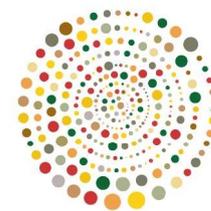
- Capacitar os/as trabalhadores/as do município para lidar com situações de assédio e discriminação;
- Promover a compreensão dos diferentes tipos de orientação sexual e identidades de género;
- Promover critérios de igualdade e não discriminação na avaliação de desempenho dos/as trabalhadores/as do município.

Governança e Comunicação:

- Acompanhar a implementação do PMIND;
- 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;
- Promover o papel dos/as concelheiro/as para a igualdade.

3.2. Vertente Externa - Problemas Priorizados

Resumidamente o diagnóstico efetuado mostrou que a falta de formação e sensibilização sobre igualdade e não discriminação é a raiz dos problemas sentidos pela comunidade, incluindo a sub-representação das mulheres na vida cívica, a segregação sexual nas escolhas educativas e desportivas, e as



limitações de acessibilidade, mobilidade e urbanismo. Há necessidade de modificações para eliminar essas limitações.

Alfândega da Fé já tem um histórico de intervenção em matéria de igualdade e não discriminação em contextos escolares e educativos, mas o grupo de participantes considera necessário desenvolver trabalho adicional para formação e sensibilização da comunidade e das organizações locais. É especialmente importante incluir conteúdos relacionados com a igualdade e a não discriminação nas ações de formação para a população adulta, pois são as gerações mais velhas que mais apresentam valores e práticas menos igualitárias. Também é preciso sensibilizar e formar as organizações para o *mainstreaming* de género, refletir para transformar as políticas e ações internas e externas.

A falta de formação e sensibilização para uma cultura organizacional igualitária nas organizações de trabalho, leva segundo o grupo de participantes a problemas como: segregação horizontal do mercado de trabalho, desigualdade salarial, precariedade laboral, dificuldades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e decréscimo da natalidade. É importante divulgar informação sobre questões de género e diversidade, e incluir estas temáticas na oferta formativa para docentes e não docentes. A formação dos/as docentes é importante para o combate a atitudes e práticas estereotipadas na escola e na comunidade. Há também desigualdade entre meninos e meninas no desporto escolar e federado, refletindo as diferenças de oportunidades de práticas desportivas.

Na tabela seguinte encontram-se listados todos os problemas territoriais priorizados.

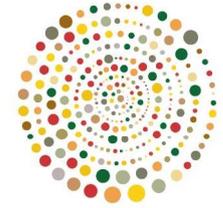


Áreas temáticas externas	Problemas priorizados
Representação por sexo nas organizações locais	Mais homens nas direções e mesas de assembleias de associações locais
Sensibilização e Formação para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica.	Falta de formação e sensibilização sobre igualdade e não discriminação dirigida à comunidade e organizações locais
Formação certificada para Docentes em igualdade de género e cidadania	Baixa oferta formativa em igualdade para docentes
Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado	Há profissões consideradas de homens e de mulheres (segregação horizontal) Há mais rapazes no desporto escolar (68%)
Acessibilidades, mobilidade e urbanismo	Desigualdades no acesso a serviços públicos e na via pública

Tabela 2: Problemas priorizados a nível externo/territorial

3.2.1. Eixos de intervenção externos

A desigualdade de género tem sido um problema persistente em muitas sociedades ao longo da história. Cabe também ao município criar as condições e promover a igualdade de género em todo o seu território. A promoção da igualdade de género pode ajudar a garantir que as pessoas de todos os géneros tenham as mesmas oportunidades e direitos, e também pode contribuir para uma sociedade mais justa e inclusiva. Além disso,

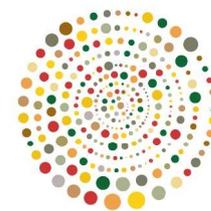


promover a igualdade pode ter um impacto positivo na saúde, bem-estar e desenvolvimento económico das comunidades locais.

Com base no diagnóstico realizado, nos problemas territoriais priorizados, e tendo por base as orientações da ENIND, foram definidos 4 eixos de intervenção a nível externo: Cidadania e Participação; Educação, Juventude, Desporto e Cultura; Políticas Sociais e Mercado de Trabalho; Prevenção e Combate à Violência Doméstica



Figura 2: Eixos de intervenção a nível externo/territorial



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Linhas Orientadoras dos eixos de Intervenção:

Cidadania e Participação:

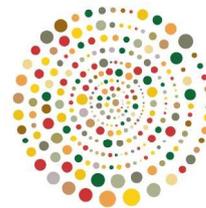
- Promover ações/iniciativas de sensibilização ao nível da desconstrução de estereótipos e de papéis sociais tradicionais de género;
- Promover ações de formação, projetos e ações de sensibilização sobre a temática de igualdade e não discriminação.

Educação, Juventude, Desporto e Cultura:

- Promover a desconstrução de estereótipos em relação às escolhas educativas e desportivas;
- Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género;
- Incentivar a participação feminina no desporto;
- Promover a visibilidade das mulheres na cultura.

Políticas Sociais e Mercado de Trabalho:

- Criar políticas que facilitem a conciliação da vida profissional e familiar;
- Atenuar estereótipos existentes em relação ao papel do homem e da mulher na esfera familiar;
- Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de género:

- Informar a população sobre os mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica e de género existentes no concelho;
- Promover o desenvolvimento de habilidades e compreensão para construir relacionamentos saudáveis, respeitosos e positivos.

Apresenta-se, de seguida o plano de ação para a dimensão interna e externa previsto no âmbito do PMIND 2022-2025.

4. Plano de Ação – Dimensão Interna

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
1.1- Gestão de Pessoas	Promover medidas que visem facilitar a conciliação da vida profissional e familiar	1.1.1 - Estudar se o novo regulamento aprovado de horários de trabalho vai de encontro às necessidades dos/as trabalhadores/as do município	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Trabalhadores/as da Câmara Municipal	Diagnóstico Elaborado	Realizar um diagnóstico		X		
	Criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, livre de assédio	1.1.2 - Criação de canal de denuncia anónimo para casos de assédio e respetivo procedimento	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Trabalhadores/as da Câmara Municipal	Criação de canal de denúncia	Criar um canal de denuncias de assédio		X		
	Colmatar a falta de conhecimento da legislação aplicável aos direitos e deveres das/os trabalhadores	1.1.3 - Ação de divulgação dos direitos e deveres dos trabalhadores junto dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Trabalhadores/as da Câmara Municipal	Nº de ações de divulgação realizadas	1 ação de divulgação		X	X	X
		1.1.4 - Ação de sensibilização sobre os direitos e deveres laborais: workshops e/ou tertúlias	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Trabalhadores/as da Câmara Municipal	Nº de ações de sensibilização realizadas	1 ação de sensibilização		X	X	X
	Incentivar ao gozo da licença parental do pai entre os homens trabalhadores	1.1.5 - Sensibilização sobre a importância do gozo da licença parental por parte dos homens	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Trabalhadores/as da Câmara Municipal	Nº de ações de divulgação realizadas	2 ações de divulgação		X	X	X

Tabela 3: Plano de Ação, Vertente Interna - Gestão de Pessoas

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medidas	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
1.2- Formação, Avaliação e Carreiras	Capacitar os/as trabalhadores/as da Câmara Municipal de Alfândega da Fé para a igualdade e a não discriminação	1.2.1- Ações de formação de caráter obrigatório para os/as técnicos/as municipais e chefias em matéria de igualdade, cidadania e não discriminação	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Técnicos/as municipais; Chefias; Serviço de RH; Serviço de Comunicação; Trabalhadores/as dos diferentes serviços	Nº de formações em matéria de igualdade; % de dirigentes que atende as formações; Nº de participantes	Realização 2 ações de formação em matéria de igualdade; Pelo menos 40% das chefias frequenta as formações; número mínimo de participantes -12		X		X
	Promover a igualdade de género junto dos/as colaboradores/as do município	1.2.2- Incluir no SIADAP objetivos para a promoção da igualdade entre homens e mulheres e não discriminação. - Incluir Critério que valorize a formação sobre igualdade e não discriminação	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Trabalhadores/as da Câmara Municipal	Nº de objetivos incluídos	Inclusão de 1 objetivo para a promoção da igualdade e não discriminação		X	X	X
	Promover a igualdade de oportunidades e tratamento justo para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de género	1.2.3- Ação de Formação sobre Orientação Sexual e Identidade de Género	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Técnicos/as municipais; Chefias; Serviço de RH; Serviço de Comunicação; Trabalhadores/as dos diferentes serviços	Nº de ações de formação; Nº de participantes	Realizar uma ação de formação; nº mínimo de participantes - 14		X	X	X

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medidas	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Formação para chefias em matéria de conciliação da vida profissional e familiar	1.2.4- Ação de Formação: Sistemas de gestão da conciliação - NP4552:2016	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Técnicos/as municipais; Chefias; Serviço de RH; Serviço de Comunicação; Trabalhadores/as dos diferentes serviços	Nº de Ações de formação; % de dirigentes que realizou a formação; Nº de participantes	Realizar uma Ação de formação em matéria de conciliação da vida profissional; 40% das chefias participam em formação sobre matéria de igualdade; Nº mínimo de participantes - 12		X		
		1.2.5- Ação de sensibilização sobre conciliação da vida profissional e familiar - Papel do município	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Trabalhadores/as da Câmara Municipal	Nº de ações de sensibilização	1 ação de sensibilização		X		X
	Combater estereótipos culturais relativamente às competências funcionais para diferentes áreas profissionais	1.2.6- Ação de sensibilização sobre estereótipos culturais em relação às competências profissionais de homens e mulheres e sobre benefícios de equipas de trabalho e de liderança mistas	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Trabalhadores/as da Câmara Municipal	Nº de ações de sensibilização	2 ações de sensibilização		X		X

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medidas	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Prevenir o tratamento dos/as trabalhadores/as de forma discriminatória mediante a sua idade e o seu vínculo contratual (tipo de contrato)	1.2.7- Ação de formação sobre as políticas de igualdade de oportunidades e sobre como identificar e lidar com comportamentos discriminatórios	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Técnicos/as municipais; Chefias; Serviço de RH; Serviço de Comunicação; Trabalhadores dos diferentes serviços	Nº de ações de formação	1 ação de formação			X	X

Tabela 4: Plano de Ação, Vertente Interna - Formação, Avaliação e Carreiras.



Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
1.3- Governança e Comunicação	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	1.3.1 - Criação e divulgação de um Folheto sobre comunicação inclusiva com o objetivo de promover a igualdade na linguagem	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Trabalhadores/as da Câmara Municipal	Nº de campanhas de divulgação	2 campanhas de divulgação		X	X	X
		1.3.2 - Redação de documentos e/ou comunicações por parte do município seguindo os princípios da linguagem inclusiva	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Trabalhadores/as da Câmara Municipal	Nº de documentos com linguagem inclusiva	Produzir 3 documentos e/ou comunicações com linguagem inclusiva		X	X	X
		1.3.3 - Ação de Formação - "Linguagem e Igualdade na Administração Local"	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Técnicos/as municipais; Chefias; Serviço de Recursos Humanos; Serviço de Comunicação;	Nº de ações de formação	Realizar 1 ação de formação			X	X
	Promover o papel dos/as Concelheiros/as da Igualdade dentro da própria Câmara Municipal	1.3.4 - Ação de promoção e divulgação do papel dos/as conselheiros/as e da Equipa para a Igualdade na Vida Local através de emails internos destinados aos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal	Câmara Municipal de Alfândega da Fé; Concelheiro/a para a igualdade; EIVL	Trabalhadores/as da Câmara Municipal	Nº de ações de promoção	Realizar pelo menos 2 ações de promoção do papel do/a conselheiro/a para a igualdade		X	X	X
	Desagregação por sexo de toda a informação alargado a todas as unidades orgânicas, permitindo uma análise de género mais exaustiva	1.3.5 - Assegurar a existência da recolha de dados, desagregada por sexo, em todas as divisões da Câmara Municipal, no tratamento estatístico, questionários, balanço social, etc, emitindo ordem de serviço a todas as divisões	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Chefes de divisões da Câmara Municipal	Ordem de serviço enviada a todas as divisões	efetuar ordem de serviço		X	X	X

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Acompanhamento da implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação	1.3.6 - Reunir trimestralmente a EIVL para monitorização da implementação do PMIND	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	EIVL	Nº de Ata das de reunião	3 atas de reunião		X	X	X
	Informar e conscientizar os/as trabalhadores/as sobre o que é considerado assédio, como identificá-lo e como reportá-lo	1.3.7 - Ação de sensibilização sobre assédio no local de trabalho - workshops, folhetos, etc.	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Trabalhadores/as da Câmara Municipal	Nº de ações de sensibilização	2 ações de sensibilização		X	X	X
	Ouvir e incluir tanto os colaboradores quanto as colaboradoras ao analisar e acompanhar a satisfação em relação à implementação de políticas de igualdade de género.	1.3.8 - Criar mecanismos de avaliação de satisfação dos/as trabalhadores/as do município e incluir questões em matéria de Igualdade de Género e de Conciliação.	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Trabalhadores/as da Câmara Municipal	Índice de satisfação do questionário de 0-100	Índice de satisfação superior a 70%		X	X	X
	Garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso para todos/as os/as trabalhadores/as	1.3.9 - Criação de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Câmara Municipal de Alfândega da Fé, EIVL	Trabalhadores/as da Câmara Municipal	Criar o código de boa conduta	Código criado			X	

Tabela 5: Plano de Ação, Vertente Interna - Governação e Comunicação.

5. Plano de Ação – Dimensão Externa

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
2.1- Cidadania e Participação	Promover a participação feminina nos órgãos sociais das organizações locais	2.1.1 - Ação de sensibilização para a importância da participação feminina nos órgãos sociais das organizações e para os desafios enfrentados pelas mulheres na busca por liderança	Câmara Municipal de Alfândega da Fé; Tecido empresarial	Comunidade em geral	Nº de ações de sensibilização realizadas	1 ação de sensibilização		X	X	X
	Atenuar os estereótipos em relação aos papéis do homem e da mulher na esfera familiar	2.1.2 - Ações de sensibilização com o objetivo de desconstruir os estereótipos existentes em relação às atividades desempenhadas por homens e mulheres na esfera familiar	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Comunidade em geral; Empresários/as; Chefias de empresas.	Nº de sensibilizações realizadas	2 ações de sensibilização		X	X	X
	Sensibilizar a população para a temática de igualdade e não discriminação	2.1.3 - Realização de fóruns, seminários, webinários para exposição da temática, problemas prioritizados e discussão de soluções	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Comunidade em geral	Nº de eventos	1 evento	X	X		
		2.1.4 - Assinalar as datas nacionais e internacionais relevantes à temática: Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18/10), o Dia Internacional de Luta Contra a Discriminação Racial (21/03), o Dia Internacional de Luta contra a Homofobia e a Transfobia (17/05), etc	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Comunidade em geral	Nº de dias assinalados	Assinalar 3 datas relacionadas com igualdade e não discriminação		X	X	X

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
Promover a participação da população sobre o tema Igualdade de Género e não discriminação, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e paternidade	Capacitar fatores-chave da comunidade para a igualdade e a não discriminação	2.1.5 - Ação de formação na área da igualdade e não discriminação	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Dirigentes das organizações do terceiro setor / Empresários/as locais	Nº de ações de formação realizadas; Nº de participantes	1 ação de formação realizada		X	X	X
		2.1.6 - Criar mecanismos de receção de sugestões/comentários nestes domínios	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Comunidade em geral; Comunidade migrante - em particular comunidade búlgara	Nº de mecanismos criados; Porcentagem de sugestões/comentários dos/as colaboradores/as	Criar pelo menos um mecanismo de receção de sugestões		X		
		2.1.7 - Promover campanha de divulgação sobre os mecanismos de receção de sugestões nos domínios de Igualdade de Género e não discriminação, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Comunidade em geral	Nº de campanhas de divulgação	2 campanhas de divulgação		X	X	X
		2.1.8 - Ação de promoção e divulgação do papel dos/as conselheiros/as locais e da Equipa para a Igualdade na Vida Local	Câmara Municipal de Alfândega da Fé; Concelheiro/a para a igualdade; EIVL	Comunidade em geral	Nº de ações de promoção	2 ações de promoção do papel do/a conselheiro/a para a igualdade		X	X	X

Tabela 6: Plano Ação, Vertente Externa - Cidadania e Participação.

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
2.2 - Educação, Juventude, Desporto e Cultura	Promover ou apoiar iniciativas de combate aos estereótipos de género nas profissões.	2.2.1- Workshop sobre igualdade de escolhas académicas e desportivas	Agrupamento de Escolas de Alfândega da Fé, Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Discentes do 9º ano ao 12º ano	Nº de workshops realizados	1 workshop sobre igualdade nas escolhas educativas		X	X	X
		2.2.2- Palestra com figuras femininas em posições de liderança e na área da investigação científica em organizações locais	Agrupamento de Escolas de Alfândega da Fé, Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Discentes do 9º ano ao 12º ano	Nº de palestras realizadas	1 palestra		X	X	X
		2.2.3- Concurso de fotografia sobre "Estereótipos e Profissões"	Agrupamento de Escolas de Alfândega da Fé, Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Discentes do 9º ano ao 12º ano	Nº de concurso de fotografia realizados	1 concurso		X	X	X
		2.2.4- Elaboração de peça de teatro alusiva a temática da igualdade e não discriminação ou violência doméstica para celebrar o dia da mulher e apresentar no Festival de Teatro de Alfândega da Fé	Agrupamento de Escolas de Alfândega da Fé; TAFÉ-Grupo de Teatro de Alfândega da Fé	Comunidade em geral	Nº de sessões de cinema realizadas	1 sessão de cinema no dia internacional da mulher			X	X
	Fomentar a participação feminina em desporto	2.2.5- Estudar o aumento da oferta desportiva nas escolas e como incentivar a participação das raparigas no desporto	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Diagnóstico realizado	1 diagnóstico			X	

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Fomentar a participação feminina em desporto	2.2.6 - Majoração de apoios a clubes/associações que acolhem equipas desportivas femininas e/ou mistas	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Associações Promotoras de Desporto	% de atletas femininas	aumento de 20% de atletas femininas				X
		2.2.7 - Priorizar a informação relativa ao desporto das mulheres sobre o dos homens, assim como a imagem de mulheres desportistas nos cartazes de difusão das atividades	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Câmara Municipal de Alfândega da Fé; Associações Promotoras de Desporto; Agrupamento de Escolas de Alfândega da Fé	% de documentos redigidos de acordo com os objetivos	60% dos documentos redigidos de acordo com os objetivos		X	X	X
	Capacitar os/as jovens para lidar com questões relacionadas à igualdade e desenvolver habilidades para construir uma sociedade mais justa e igualitária	2.2.8 - Promover e monitorizar a inclusão da temática da igualdade de género, violência doméstica e discriminação em aulas que trabalhem a cidadania	Agrupamento de Escolas de Alfândega da Fé, Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Agrupamento de Escolas de Alfândega da Fé, Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Nº de ações de promoção	1 ação de promoção		X	X	X
	Fomentar a participação feminina na cultura	2.2.9 - Trabalhar em conjunto com bibliotecas públicas no sentido de erradicar os estereótipos de género no seu catálogo de livros, assim como nas demais atividades de promoção, divulgação e animação da leitura	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Biblioteca Municipal de Alfândega da Fé; Agrupamento de Escolas de Alfândega da Fé	Nº de ações de promoção	1 ação de promoção		X	X	X

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Capacitar os/as docentes a lidarem com questões de igualdade de género e cidadania de maneira adequada e eficaz dentro da sala de aula	2.2.10 - Ações de formação sobre a temática da igualdade de género e cidadania para docentes	Agrupamento de Escolas de Alfândega da Fé, Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Docentes do agrupamento de escolas	Nº de ações de formação para docentes realizadas	1 ação de formação			X	X
	Fomentar o suporte e ajuda para discentes que são vítimas de <i>bullying</i> , além de prevenir e combater o <i>bullying</i>	2.2.11 - Ação de divulgação do gabinete de apoio às vítimas de <i>bullying</i> nas escolas	Agrupamento de Escolas de Alfândega da Fé, Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Agrupamento de Escolas de Alfândega da Fé	Nº de ações de divulgação	1 ação de divulgação		X	X	X

Tabela 7: Plano de Ação, Vertente Externa - Educação, Juventude, Desporto e Cultura.

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
2.3 - Políticas Sociais, Mobilidade e Mercado de Trabalho	Colmatar a falta de conhecimento da legislação aplicável aos direitos e deveres das/os trabalhadoras	2.3.1 - Ação de divulgação dos direitos dos trabalhadores junto dos trabalhadores do concelho: folhetos, Workshops e divulgação nas redes sociais das juntas de freguesia do concelho	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Associação Empresarial; Comunidade em geral	Nº de ações de divulgação realizadas	2 ações de divulgação		X	X	X
	Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação	2.3.2 - Ação de sensibilização sobre igualdade e não discriminação: Workshops; Folhetos; Divulgação nas redes sociais; Formações	Câmara Municipal de Alfândega da Fé; ACT	Comunidade em geral	Nº de ações de sensibilização realizadas	2 ações de sensibilização		X	X	X
	Promover a compreensão por parte das empresas sobre a importância de apoiar os seus funcionários em equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais	2.3.3 - Ação de sensibilização junto do tecido empresarial para promover a conciliação da vida profissional e pessoal	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Chefias do setor privado; Associação Empresarial	Nº de ações de sensibilização	1 ação de sensibilização		X	X	X

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Promover uma cultura de igualdade e não discriminação no setor empresarial que promova igualdade salarial e acesso a cargos de chefia a ambos os sexos	2.3.4- Ações de sensibilização com o objetivo de desconstruir os estereótipos existentes em relação às funções tipicamente desempenhadas por homens e mulheres nas empresas	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Empresários/as; Chefias de Empresas	Nº de ações de sensibilização	2 ação de sensibilização		X	X	X
	Garantir que todas as pessoas possam usufruir plenamente dos espaços públicos e serviços disponíveis, sem que sua mobilidade seja um obstáculo para isso.	2.3.5- Estudar a possibilidade de criar acessibilidade a edifícios, serviços públicos e via pública para pessoas com mobilidade reduzida ou com carrinhos de bebé	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Diagnóstico realizado	Realizar um diagnóstico			X	

Tabela 8: Plano de Ação, Vertente Externa - Políticas Sociais, Mobilidade e Mercado de Trabalho.

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
2.4- Prevenção e Combate à Violência Doméstica	Sensibilizar para a prevenção da violência doméstica e de género. Informar amplamente, junto da comunidade, a existência dos mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica e de violência de género, bem como comunicar os principais procedimentos que devem ser acionados	2.4.1- Ação de sensibilização para a prevenção e combate à violência doméstica - folhetos, webinários, workshops, etc	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Comunidade em Geral	Nº de ações de sensibilização	1 ação de sensibilização	X	X	X	X
		2.4.2- Campanha de divulgação dos mecanismos existentes em Alfândega da Fé para a proteção das vítimas de violência doméstica	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Comunidade em Geral	Nº de Campanhas de divulgação de mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica	1 campanha de divulgação		X	X	X
		2.4.3 - Assinalar o Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres através ações de sensibilização através de redes sociais e outros canais	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Comunidade em geral	Nº de ações de sensibilização	1 ação de sensibilização	X	X	X	X
	Criar mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica e de violência de género	2.4.4 - Realizar um estudo sobre a viabilidade de criar uma Casa Abrigo no concelho de Alfândega da Fé	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Diagnóstico realizado	1 diagnóstico				X

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Aumentar a conscientização sobre a violência doméstica enfrentada por pessoas LGBT	2.4.5 - Ação de sensibilização sobre prevenção e combate à violência doméstica sofrida por pessoas LGBT : Workshops, folhetos informativos, webinários	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Comunidade em Geral	Nº de ações de sensibilização realizadas	2 ações de sensibilização		X	X	X
	Sensibilizar a população jovem sobre relações saudáveis e respeitadas, bem como ajudá-los/as a reconhecer comportamentos abusivos e ensiná-los/as como pedir ajuda caso necessário	2.4.6 - Ações de sensibilização para as crianças mais pequenas para prevenção de violência doméstica	Câmara Municipal de Alfândega da Fé; Professores/as do Agrupamento de escolas; técnicos/as das instituições locais.	Discentes do 5º ao 9º ano	Nº de ações de sensibilização realizadas	1 ação de sensibilização		X	X	X
		2.4.7 - Sensibilização Educar para os relacionamentos	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Comunidade em Geral/Jovens em idade escolar	Nº de ações de sensibilização realizadas	ação de sensibilização		X	X	X

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND	2.4.8 – Estabelecer protocolo "Redes de Municípios Solidários" por forma a constituir uma bolsa de municípios aderentes, promovendo uma cobertura de âmbito nacional	Câmara Municipal de Alfândega da Fé	Comunidade em Geral	Nº de publicações sobre o protocolo	Aderir ao protocolo "rede municípios solidários"				X

Tabela 9: Plano Ação, Vertente Externa - Prevenção e Combate à Violência Doméstica



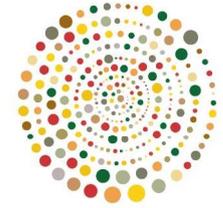
6. Articulação do plano com os objetivos da ENIND

Conforme já mencionado o PMIND de Alfândega da Fé reflete os objetivos estratégicos definidos nos Planos de Ação da ENIND, Portugal + Igual 2018-2030, nomeadamente: o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH); o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD); o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC) e o IV Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos 2018-2021. Neste contexto, a tabela seguinte destaca as medidas previstas no PMIND de Alfândega da Fé e a articulação com os Objetivos Estratégicos da ENIND.

Objetivos Estratégicos	Medidas do PMIND
Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)	
<u>Área 1.</u> Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações	1.2.1; 1.2.2; 1.2.7; 1.3.4; 1.3.5; 1.3.6; 1.3.8; 2.1.3; 2.1.8
<u>Área 2.</u> Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	2.1.1; 2.1.5; 2.2.1; 2.2.2; 2.2.3; 2.2.4; 2.2.5; 2.2.6; 2.2.8; 2.2.10
Área 3. I&D e mundo digital	2.2.2
<u>Área 4.</u> Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho, na atividade profissional e nos rendimentos	1.1.2; 1.2.6; 1.2.7; 1.3.7; 1.3.9; 2.1.1; 2.1.5; 2.2.2; 2.3.2; 2.3.4
<u>Área 5.</u> Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, no quadro da revisão do Programa 3 em Linha e da promoção da IMH	1.1.1; 1.1.3; 1.1.4; 1.1.5; 1.2.4; 1.2.5; 2.1.2; 2.1.6; 2.1.7; 2.3.1; 2.3.3



Objetivos Estratégicos	Medidas do PMIND
<u>Área 6.</u> Combate à pobreza e exclusão social e promoção do acesso à saúde	2.3.5
<u>Área 7.</u> Cultura e comunicação	1.3.1; 1.3.2; 1.3.3; 2.1.2; 2.2.7; 2.2.9
Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD)	
<u>Área 1.</u> Prevenir – erradicar a tolerância social às várias manifestações da violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD), conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação	2.2.11; 2.4.1; 2.4.6; 2.4.7
<u>Área 2.</u> Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção	2.4.2; 2.4.3; 2.4.4; 2.4.8
<u>Área 3.</u> Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização	2.4.1; 2.4.2
<u>Área 4.</u> Qualificar profissionais e serviços para a intervenção	
<u>Área 5.</u> Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas	
<u>Área 6.</u> Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados	
Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC)	
<u>Área 1.</u> Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC	2.1.4; 2.4.5; 2.2.8
<u>Área 2.</u> Garantir a transversalização das questões da OIEC	1.2.3



Objetivos Estratégicos	Medidas do PMIND
<u>Área 3.</u> 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	1.2.3; 1.2.7
Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos	
<u>Área 1.</u> Reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do tráfico de seres humanos	2.1.4
<u>Área 2.</u> Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, bem como consolidar, reforçar e qualificar a intervenção	
<u>Área 3.</u> Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico	

Tabela 10: Articulação do PMIND com os objetivos da ENIND

7. Plano de Divulgação e Comunicação

O objetivo de um plano de divulgação para o PMIND é ajudar a disseminar informações sobre o plano para a comunidade, promover o entendimento e o comprometimento, assim como as suas metas e objetivos, e promover uma maior interação por parte da comunidade para facilitar a sua implementação.

Pretende também alcançar:

- O aumento da conscientização sobre questões de igualdade e discriminação na comunidade e como o plano pretende abordá-las;
- A educação da comunidade sobre as políticas e ações específicas que serão implementadas pelo plano;



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

- A mobilização líderes comunitários, representantes de organizações e líderes de negócios para apoiar e participar do plano;
- A participação ativa da comunidade na implementação do plano, por meio de oportunidades de feedback e de contribuição.

Público-Alvo

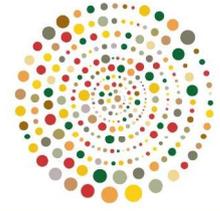
De modo a realizar uma divulgação eficaz do PMIND de Alfândega da Fé e foram identificados os seguintes públicos-alvo:

- Comunidade em geral
- Guarda Nacional Republicana e polícia segurança pública
- Organizações do terceiro setor
- Trabalhadores/as do Município de Alfândega da Fé
- Órgãos de Poder Local

Canais de comunicação

O PMIND será disponibilizado no Website do Município de Alfândega da Fé e da Comunidade Intermunicipal de Terras de Trás-os-Montes (CIM-TTM) de forma a que esteja acessível a toda a comunidade.

No plano estão também previstos conjuntos de medidas que envolvem a divulgação de informação internamente e externamente. Para realizar esta divulgação foram selecionados os seguintes canais de comunicação:



1. Redes sociais: Plataformas como Facebook e Instagram podem ser usadas para alcançar um grande público e compartilhar informações sobre o plano.
2. Site oficial da CIM-TTM e município: o site oficial do município pode fornecer detalhes sobre o plano e informações de contato para aqueles que desejam obter mais informações.
3. Meios de comunicação tradicionais: Os jornais e rádios locais podem fornecer cobertura de notícias sobre o plano e ajudar a educar a comunidade.
4. Reuniões com os principais envolvidos no Plano: Estas reuniões servem para informar os Stakeholders do Plano sobre as medidas que vão ser implementadas, assim como expor a envolvimento que vai ser necessária da sua parte
5. Eventos comunitários: eventos como feiras e festas podem ser úteis para compartilhar informações sobre o plano e ouvir os comentários e preocupações da comunidade.
6. Comunicação Direta: contato com líderes comunitários, representantes de organizações, e líderes de negócios podem ser informados sobre o plano e convidados a participar de eventos de divulgação.
7. Utilização de espaços públicos, como mural de avisos, espaços de comunicação comunitária e outros, podem ser utilizadas para divulgação do plano.



As ações de Divulgação do PMIND serão realizadas através de diferentes canais de comunicação, como referido anteriormente. A comunicação deve ser simples, objetiva e deve reforçar a utilização equilibrada de mulheres e homens nos textos e imagens. Todas as comunicações realizadas no sentido de divulgar o PMIND serão registadas num documento.

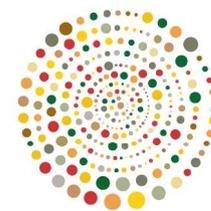
8. Monitorização e Avaliação

Com o objetivo de implementar o PMIND de Alfândega da Fé, com um período de quatro anos, planeja-se seguir um sistema de monitorização e avaliação contínua para verificar regularmente o progresso e a realização dos objetivos e metas estabelecidos.

A avaliação é crucial para guiar e garantir que o projeto é desenvolvido com o objetivo de atender às necessidades dos públicos-alvo e obter resultados tangíveis.

A monitorização do PMIND é da competência da EIVL, que será responsável por acompanhar a implementação das medidas/ações descritas neste documento, bem como verificar se os objetivos estabelecidos estão a ser alcançados, através da elaboração de planos de ação e relatórios que permitirão uma avaliação posterior. Não podemos esquecer que o PMIND é um documento dinâmico, sendo passível de alterações e de ajustamentos ao longo da sua implementação.

Este plano de monitorização e avaliação prevê ainda a elaboração de um relatório de avaliação dos primeiros 12 meses de execução, realizado por uma entidade avaliadora externa, assim como um relatório final do PMIND que incida sobre todo o período da sua vigência (2022-2025).



9. Conclusão

O PMIND que aqui se apresenta é um compromisso do município em garantir uma sociedade mais equitativa e sustentável, visando melhorar continuamente a qualidade de vida, a equidade e a inclusão da sua população, organizações e território.

Este encontra-se em conformidade com a legislação vigente, de acordo com as conclusões e recomendações que resultaram da Fase de Diagnóstico. Foi desenvolvida uma estratégia para mudar as desigualdades, incluindo medidas e ações específicas, estabelecendo objetivos, indicadores, metas a alcançar e sua avaliação correspondente.

A EIVL definiu para cada eixo de intervenção, tanto na dimensão interna quanto externa, um conjunto de medidas passíveis de serem concretizadas nos prazos estipulados, de acordo com os recursos humanos e financeiros disponíveis.

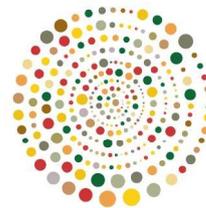
O PMIND foi validado e submetido à aprovação em Reunião de Câmara, após aprovação será divulgado quer interna quer externamente.

10. Bibliografia

CITE (2006). Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CITE (2019). Guião para a Elaboração de Planos para a Igualdade.

CIG (2009). Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre oses e Homens na Administração Pública.



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

CES (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Educação.

CES (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Gestão de Pessoas, Formação e Emprego.

CES (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Mobilidade e Transportes.

CES (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Saúde e Ação Social.

CES (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público.

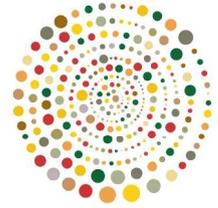
CES (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Urbanismo, Habitação e Ambiente.

CES (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Violência no Trabalho.

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, Jornal Oficial da União Europeia, C/83, 2010.

Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, 2006. Elaborada e promovida pelo Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros.

Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral na sua Resolução 217A (III) de 10 de dezembro de 1948 e



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

publicada no Diário da República, I Série A, n.º 57 de 9 de março de 1978,
mediante aviso do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 – Portugal
+ Igual, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de
maio.

AVISO N.º POISE- 22-2020-03