

# SESIMBRA



# PLANO MUNICIPAL para a IGUALDADE

2022 | 2025

Lisb@20<sup>20</sup>

PORTUGAL  
2020



SESIMBRA.PT

# MUNICÍPIO DE SESIMBRA

SESIMBRA

logframe

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu



# ÍNDICE

Índice	4
Lista de siglas	5
Nota de abertura	7
Enquadramento	8
Nota Metodológica	10
Plano Municipal para a Igualdade de Sesimbra 2022-2025	12
Dimensão Transversal	13
Dimensão Externa	16
Educação e Juventude	16
Ação Social e Saúde	22
Desporto, Cultura e lazer	28
Emprego e Trabalho	32
Espaço Público, Segurança, transportes e Habitação	35
Dimensão Interna	38
Monitorização e avaliação	40
Bibliografia	41

# LISTA DE SIGLAS

**AAAF** - Atividades de Animação e Apoio à Família

**AEC** - Atividades Extra Curriculares

**CAF** - Componente de Apoio à Família

**CEB** - Ciclo de Ensino Básico

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

**CMS** - Câmara Municipal de Sesimbra

**CRP** - Constituição da República Portuguesa

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

**ELH** - Estratégia Local de Habitação

**ENIND** - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação - Portugal + Igual 2018-2030

**EPE** - Educação Pré-Escolar

**ES** - Ensino Secundário

**FSE** - Fundo Social Europeu

**IG** - Igualdade de Género

**ND** - Não Discriminação

**ODS** – Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

**ONG** - Organização Não Governamental

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

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

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

**PMIS** - Plano Municipal para a Igualdade de Sesimbra

**POISE** - Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

# NOTA DE ABERTURA

A Constituição da República Portuguesa estabelece a Igualdade como um dos Direitos Fundamentais. No seu artigo 13.º está firmado que «Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. (...) Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social». Direito que está longe de ser plenamente vivido por todas as pessoas, como demonstram as estatísticas que por vezes contrariam a perceção de igualdade com que nos deparamos no nosso quotidiano.

A promoção da igualdade e o combate à discriminação, é por isso, uma importante responsabilidade em todas as esferas de ação do nosso município.

É este o principal objetivo deste Plano Municipal para a Igualdade de Sesimbra 2022-2025, que pretende ser um instrumento de planeamento fundamental na definição de políticas locais. Uma ferramenta de trabalho enquadrada na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação e na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável - Objetivo de Desenvolvimento Sustentável que, acima de tudo, pretende ser um suporte à tomada de decisões que contribuam para uma sociedade mais justa para todas as pessoas, sem qualquer tipo de discriminação.

E porque para intervir é preciso conhecer, o ponto de partida foi traçar um retrato da igualdade no concelho, através de um diagnóstico a partir do qual se estabeleceram dois níveis de intervenção: interno (da própria autarquia) e sobre o território. Na sua dimensão externa, o objetivo é intervir em áreas como educação e juventude, ação social e saúde, desporto, cultura e lazer, emprego e trabalho, espaço público, segurança, transportes e habitação, sempre numa relação de proximidade com a comunidade e com instituições locais. Dar este passo a nível local é contribuir para uma sociedade onde a igualdade de oportunidades seja um direito vivido de forma plena por todas as pessoas.

Felícia Costa, Vereadora do pelouro da Ação Social

# ENQUADRAMENTO

O Plano Municipal para a Igualdade de Sesimbra (PMIS) assume-se como um compromisso político para a promoção da igualdade e não discriminação, para a promoção da qualidade de vida de mulheres e de homens a nível local e para o combate a todas as formas de violência.

O PMIS concretiza uma das competências materiais, da responsabilidade das Câmaras Municipais, que se encontra prevista no art.º 33, q), da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico - "Assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade".

O PMIS encontra-se alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e concorre, especificamente para o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 - "Alcançar a Igualdade de Género e empoderar todas as mulheres e raparigas". Encontra-se igualmente enquadrado no âmbito da implementação da ENIND 2018-2030, através dos seus quatro Eixos e respetivas orientações, bem como dos três Planos de Ação que a integram: Plano de Ação para a Igualdade entre Homens e Mulheres, Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica e o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais.

O trabalho desenvolvido conducente à elaboração do PMIS é cofinanciado pelo próprio Município e pelo Fundo Social Europeu (FSE), através do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), no âmbito da Tipologia 1.06 - Apoio Técnico à Elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade. A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) é o organismo intermédio que exerce as competências de gestão no âmbito do POISE, especificamente para a Tipologia 1.06, bem como é a entidade responsável pela coordenação da ENIND 2018-2030.



O PMIS é um instrumento de planeamento e de suporte ao trabalho a desenvolver no município em matéria de igualdade e não discriminação, que pretende contribuir para a mitigação dos problemas e necessidades identificados previamente no Diagnóstico e que permite, igualmente, o enquadramento de todas as intervenções a serem implementadas neste âmbito em Sesimbra.

A abordagem metodológica procurou cumprir o objetivo de definir uma estratégia local para a promoção da igualdade e não discriminação e combate a todas as formas de violência, em conformidade com as orientações definidas pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Cientes da importância da concertação da intervenção no território e da articulação entre diversas entidades e atores, a elaboração do Plano foi realizada tendo como base métodos participativos e que congrega os interesses, potencialidades e recursos existentes no concelho.

O PMIS materializa a estratégia a implementar em Sesimbra, através da definição de objetivos, medidas e metas a alcançar a curto, médio e longo prazo, tendo também em consideração os recursos necessários e os responsáveis pela sua realização. Desta forma, o PMIS 2022-2025, irá contribuir para:

- Garantir um compromisso político com a promoção da Igualdade e com a promoção da qualidade de vida de mulheres e de homens a nível local;
- Criar e consolidar práticas de planeamento territorializadas com critérios e requisitos claros relativos à inclusão das dimensões da Igualdade, Não Discriminação e combate à violência;
- O desenvolvimento de um território equitativo, inclusivo e coeso, bem como para o desenvolvimento económico e social, através da promoção da igualdade entre mulheres e homens e da redução de fenómenos de discriminação e violência.

Sendo o PMIS um documento de planeamento estratégico para o município, é entendido como um compromisso político, nomeadamente ao nível do executivo da Câmara Municipal, tendo sido aprovado em sede de Reunião de Câmara.

# NOTA METODOLÓGICA

A construção do Plano Municipal para a Igualdade surge em sequência da elaboração do Diagnóstico, sendo ambos parte integrante de um processo de planeamento estratégico de intervenção em matéria de Igualdade e Não Discriminação no município de Sesimbra.

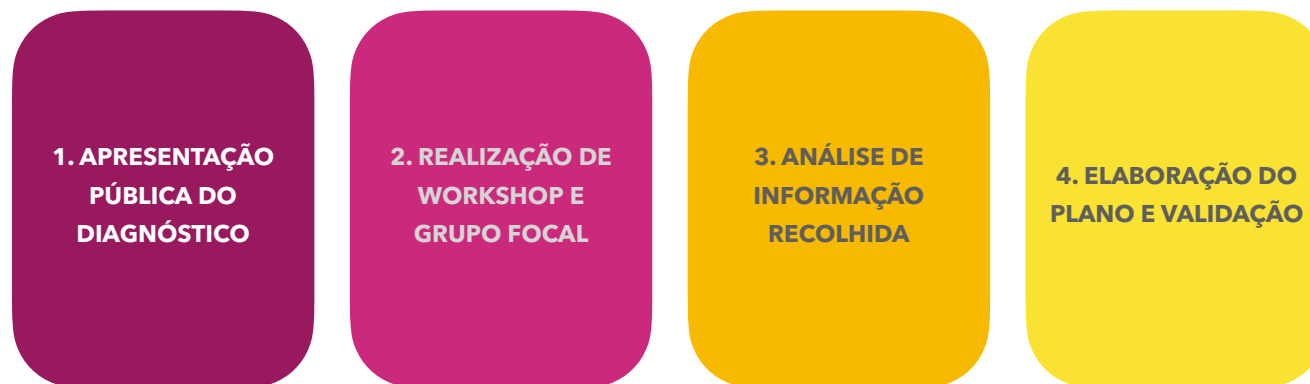
Nesta linha, a metodologia utilizada na elaboração do Plano foi concebida e executada à semelhança da metodologia utilizada para a realização do Diagnóstico, tendo por base dois tipos de informação distinta e complementar entre si - as perceções de atores locais (nos diferentes domínios de intervenção), e informação que consta em documentos estratégicos (nacionais e internacionais), assim como nos planos de ação que os integram.

É reconhecida a importância fulcral dos processos de participação e partilha na definição de soluções e objetivos estratégicos capazes de responder aos problemas do território, razão pela qual se fez incidir o processo de construção deste plano numa consulta participativa, que se procurou tão abrangente quanto possível.

Para além do pressuposto de participação, transversal a todo o processo, a abordagem metodológica contemplou, ainda, outros princípios fundamentais:

- Diversidade de atores chave do concelho, no âmbito dos domínios de intervenção definidos, tendo em consideração os diferentes papéis e funções assumidas;
- Desenho colaborativo do formato final dos instrumentos e estratégias participativas a utilizar na recolha de informação, em conjunto com os representantes da Câmara Municipal de Sesimbra (CMS);
- Utilização de uma abordagem multimétodo com metodologias mistas (*workshop* e grupos focais), com um foco preferencial na recolha de informação através de momentos presenciais.

Assim, a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Sesimbra seguiu uma lógica de etapas, como apresentada na figura seguinte.



Houve dois momentos principais na recolha de dados, em fase de planeamento, com auscultação de diferentes atores locais. O primeiro, na forma de *workshop* presencial, que contou com um total de 19 participantes, e no qual se partiu das principais conclusões e necessidades identificadas pelo Diagnóstico para uma reflexão em grupos focados em diferentes domínios de intervenção, no sentido de identificar objetivos estratégicos e medidas de ação a adotar no âmbito da igualdade e não discriminação, considerando a realidade e os problemas específicos do concelho. O segundo momento, na forma de grupo focal, facilitado através de ferramenta *online*, juntou dirigentes da CMS (incluindo representantes dos seus órgãos executivos), com o propósito de refletir sobre as principais medidas a adotar pelo município, ao nível da sua dimensão interna.

No seguimento destas recolhas foram ainda identificadas algumas das entidades a envolver na prossecução dos objetivos definidos e implementação das medidas propostas, assim como os respetivos indicadores e metas a atingir no decurso da vigência do plano. Neste sentido, foi também contemplada a dimensão de monitorização e avaliação, considerando os aspetos fundamentais que cada um dos processos deverá integrar.

# PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE SESIMBRA 2022-2025

O PMIS é um instrumento de planeamento, que define a estratégia local das políticas de igualdade e não discriminação vertidas na ENIND. O Plano pretende responder às necessidades/problemas identificados no diagnóstico local, no âmbito dos diversos domínios de intervenção, quer a nível interno (da própria autarquia), quer sobre o território. O documento apresenta-se dividido em 3 grandes dimensões:



A **dimensão transversal** apresenta-se como potenciadora de uma estratégia de intervenção integrada e concertada no âmbito da Igualdade e Não Discriminação no concelho, pelo que incide em medidas cruciais para a implementação e sustentabilidade da mesma. A **dimensão externa** encontra-se sub-dividida nos domínios de intervenção: Educação e Juventude; Ação Social e Saúde; Desporto, Cultura e Lazer; Emprego e Trabalho; Espaço Público, Segurança, Transportes e Habitação. As medidas propostas pretendem valorizar o trabalho de proximidade junto da população residente, trabalhadora, entidades empregadoras e demais organizações, potenciando o trabalho já desenvolvido pelos vários atores locais, bem como pela própria Câmara Municipal de Sesimbra. Na **dimensão interna** são apresentadas estratégias a implementar na própria estrutura organizacional da Câmara Municipal.

# DIMENSÃO TRANSVERSAL

O Plano Municipal para a Igualdade de Sesimbra contempla um conjunto de medidas transversais que visam assegurar um modelo de governação integrado, para a sua correta implementação no território. Desta forma, pretende-se desenvolver uma estratégia de intervenção concertada no âmbito da promoção da Igualdade e Não Discriminação no concelho, através:

- Da constituição de estruturas que garantam o acompanhamento adequado ao PMIS.
- Da atualização constante do conhecimento sobre a Igualdade de Género no concelho, garantindo a sua disponibilização e acesso a todos/as.
- Da utilização de uma comunicação inclusiva, assente nos princípios da igualdade e não discriminação, ao nível do seu conteúdo e forma de apresentação.
- Da criação e implementação de um Plano de Comunicação e de mecanismos de monitorização e avaliação eficazes, que permitam aferir os resultados da implementação do PMIS, assim como a sua divulgação e difusão a todos os interessados (cidadãos ou entidades).
- Da articulação com entidades análogas de diferentes territórios, de forma a fomentar uma partilha de experiências e aprendizagens que contribuam para a melhoria da intervenção no âmbito da Igualdade e Não Discriminação.

Objetivo Estratégico: Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação e intervenção no concelho

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>Garantir as condições para a implementação do PMIS</b>	Constituir uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)		EIVL constituída N.º de reuniões por ano	EIVL constituída em 2022 1 reunião em 2022 2 reuniões por ano (2023; 2024 e 2025)	CMS
	Nomear um/a(s) Conselheiro/a(s) local para a Igualdade		N.º de conselheiro/a(s) nomeados(as)	Até final de 2022 nomear pelo menos 2 conselheiros/as locais para a Igualdade	CMS
	Aprovar o PMIS em Reunião de Câmara e/ ou Assembleia Municipal		PMIS aprovado	Até final de 2022 aprovar o PMIS	CMS
<b>Atualização do conhecimento sobre IG no concelho e sua divulgação</b>	Construção de uma matriz de indicadores de caracterização, por áreas de intervenção (ex.: educação, cultura, desporto, emprego), de preenchimento <i>online</i>		Matriz construída e validada por todas as entidades parceiras	Até final de 2023 ter a matriz de indicadores definida	CMS Entidade externa
	<p>Criar o Sub - Observatório da Igualdade, (dentro do observatório social) onde possam estar acessíveis os indicadores recolhidos, bem como projetos e ações desenvolvidas pelo</p> <p>Município e organizações parceiras para a promoção da IG, ND e combate a todas as formas de violência</p>	Trabalhadores/as da CMS; interlocutores; e Público geral	Plataforma criada e em funcionamento	Sub-Observatório criado até final de 2024	CMS Entidade externa
<b>Fazer uso de uma comunicação promotora de IG e não discriminatória</b>	Promover ações de formação sobre comunicação inclusiva, não sexista e discriminatória em documentos e instrumentos de comunicação	Trabalhadores/as da CMS Outros profissionais com atividade profissional no concelho de Sesimbra	N.º de trabalhadores/as da autarquia formados Nº de outros profissionais formados	Pelo menos 1 ação de formação até 2025	CMS DIRP
	Verificação da linguagem utilizada em toda a comunicação da CMS assegurando a transmissão de mensagens inclusivas e não estereotipadas		N.º de documentos produzidos que respeitem os princípios da linguagem inclusiva e não estereotipada		CMS DIRP

**Objetivo Estratégico: Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação e intervenção no concelho**

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>Dar visibilidade e disseminar os resultados alcançados no âmbito do PMIS</b>	Realizar publicações nos media locais (boletins, radio, jornais, entre outros) e nas redes sociais sobre as medidas realizadas no âmbito do PMIS		N.º e tipo de ações de divulgação realizadas	Pelo menos 5 publicações anuais (entre 2023 e 2025)	DIRP EIVL
	Divulgar o PMIS no site da CMS e das Juntas de Freguesia		PMIS divulgado nos sites da CMS e das JF	PMIS divulgado nos sites em 2023	DIRP EIVL Juntas de Freguesia
<b>Monitorizar e avaliar a execução do PMIS</b>	Criar uma Comissão de Acompanhamento do PMIS (EIVL assume esta função)		Comissão criada  N.º de reuniões realizadas	EIVL constituída em 2022  1 reunião em 2022 2 reuniões por ano (2023; 2024 e 2025)	EIVL
	Desenvolver instrumentos de monitorização e avaliação do Plano		N.º e tipo de instrumentos desenvolvidos	Instrumentos de avaliação desenvolvidos até junho de 2023	CMS Avaliador externo
	Elaborar a avaliação dos primeiros 12 meses de implementação, realizada por entidade externa e validada pela EIVL		Relatório de execução com avaliação da implementação	Até final de 2023 produzir relatório de avaliação	EIVL Avaliador externo
	Elaborar a avaliação final, realizada por entidade externa, validada pela EIVL, aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal		Relatório de avaliação final, validado pela EIVL, aprovado em reunião de Câmara e submetido à Assembleia Municipal	Até final de 2025 produzir relatório de avaliação final do PMIS	EIVL Avaliador externo
<b>Promover a partilha e a troca de experiências junto de outros territórios, numa perspetiva de enriquecimento mútuo</b>	Identificar e contactar outras autarquias para partilha de experiências na implementação de planos para a igualdade		Nº de autarquias contactadas	Pelo menos 2 autarquias contactadas até 2023	CMS / EIVL
	Promover encontros com outras autarquias para trocas de experiências, aprendizagens e validação do processo		Nº de encontros realizados	Realizar pelo menos um encontro por ano com outras autarquias	CMS EIVL

# DIMENSÃO EXTERNA

## EDUCAÇÃO E JUVENTUDE

A educação é fundamental para a promoção da igualdade, bem como para a prevenção e combate à discriminação. A Educação é de forma unânime, considerada como uma área de atuação que promove as maiores e mais significativas mudanças a médio e longo prazo, na medida em que educa e forma pessoas, sendo por isso fulcral garantir o acesso à mesma de forma igualitária e generalizada.

Com base na Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, nomeadamente no ponto 3 do Artigo 13.º, é reconhecida a “necessidade de eliminar qualquer conceito estereotipado dos papéis das mulheres e dos homens em todas as formas de educação”.

Tal como a educação, também a juventude é uma área fundamental para a promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação, na medida em que os papéis sociais associados ao género e o respeito e tolerância à diferença, são formados durante a infância e adolescência, através da educação formal e não formal.

Assim, pelo papel que desempenha na formação dos/as cidadãos/ãs, a Educação pode potenciar a existência de uma comunidade que promova a Igualdade e Não Discriminação, nos mais diversos domínios. Neste âmbito são objetivos do Plano para a Igualdade de Sesimbra: Garantir a igualdade de oportunidades através do acesso à educação e Integrar a dimensão da igualdade e não discriminação e combate a todas as formas de violência no contexto escolar.



As medidas a implementar no âmbito da Educação e Juventude, estão alinhadas com a Agenda 2030, nomeadamente com o ODS 4 - Educação de Qualidade, que visa “garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos”, em articulação com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), no que respeita ao Objetivo Estratégico 3 - Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género, e contribuindo, também, numa perspetiva de médio e longo prazo, para a prossecução do Objetivo Estratégico 2 - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.

As ações previstas também se encontram enquadradas nos objetivos do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) nomeadamente ao nível do Objetivo Estratégico1 (Prevenir) - Erradicar a tolerância social às várias manifestações da Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.

Ainda no que se refere ao alinhamento com as políticas nacionais, as medidas propostas concorrem também para o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC), nomeadamente ao nível do Objetivo Estratégico 3: Combater a discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada.

Domínio de intervenção: **Educação e Juventude**

Objetivo Estratégico 1: **Garantir a igualdade de oportunidades através do acesso à educação**

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>1.1 Garantir o acesso à educação, desde o pré-escolar ao ensino secundário</b> (incluindo modalidades especiais de educação e educação extraescolar)	<b>1.1.1</b> Intervenção no parque escolar para adequação da rede de estabelecimentos de educação pré-escolar, ensino básico e secundário às necessidades atuais e futuras da população	Comunidade Educativa	N.º /Tipo de Intervenções realizadas	Realizar pelo menos 1 intervenção no parque escolar do concelho até final de 2025	ME/CMS Estabelecimentos de Educação e Ensino -Rede Pública/Solidária/Privada
	<b>1.2.1.</b> Divulgar a oferta de formação profissional existente no concelho e nos concelhos vizinhos (3º CEB e ES)	Jovens do 2º e 3º CEB e ES	N.º de ações de divulgação realizadas	Realizar pelo menos 1 ação de divulgação até final de 2025	CMS Agrupamentos de Escolas Centros de Formação
	<b>1.2.2.</b> Realizar ações de alfabetização/Português como Língua Não Materna	População adulta que não tenham nenhum nível de ensino completo ou com o 1º CEB	Nº de ações realizadas N.º de pessoas que concluíram as ações de alfabetização	Realizar pelo menos 1 ação de alfabetização até final de 2025	Agrupamentos de escolas/ IEFP/CREF
	<b>1.2.3.</b> Realizar ações de Português como Língua Não Materna	Estrangeiros residentes no município	Nº de ações realizadas N.º de pessoas que concluíram as ações de PLNM	Realizar 3 ações de PLNM em 2022 e pelo menos mais 1 ação até final de 2025	Agrupamentos de escolas/ IEFP/CREF
<b>1.2. Aumentar o nível de escolaridade da população</b>	<b>1.2.4.</b> Garantir respostas de proximidade através de práticas de atuação em regime de itinerância pelo Centro Qualifica  (na freguesia do Castelo)	População em idade ativa	N.º de participantes em RVCC N.º de participantes no Nível Básico N.º participantes em For. Modular/UFCD N.º participantes em EFA	Constituir pelo menos uma turma de formação de adultos, no âmbito da oferta disponibilizada pelo Centro Qualifica, até final de 2025	CMS AE Michel Giacometti/ Centro Qualifica Juntas de Freguesia

Domínio de intervenção: **Educação e Juventude**  
 Objetivo Estratégico 1: **Garantir a igualdade de oportunidades através do acesso à educação**

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
	<b>1.2.5.</b> Divulgar as respostas promovidas pelo Centro Qualifica	População em idade ativa	N.º de publicações realizadas nas redes sociais  N.º de ações de divulgação realizadas	Realizar pelo menos 2 publicações por ano nas redes sociais (2023, 2024 e 2025)  Realizar pelo menos 1 ação de divulgação (presencial ou através dos media locais) até final de 2025	Centro Qualifica CMS / Juntas de Freguesia

Domínio de intervenção: **Educação e Juventude**  
 Objetivo Estratégico 2: **Integrar a dimensão da igualdade e não discriminação e combate a todas as formas de violência no contexto escolar**

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
	<b>2.1.1.</b> Realizar ações de sensibilização (ex.: debates, campanhas) no âmbito da prevenção e combate à discriminação e a todas as formas de violência (ex.: violência no namoro, violência virtual, bullying, sexualidade)	Crianças e jovens (desde o 1º CEB até ao ES)	N.º de ações de sensibilização realizadas por nível de escolaridade  N.º de participantes	Realizar pelo menos 1 ação de sensibilização até final de 2025	CMS e outras entidades externas
	<b>2.1.2.</b> Realizar ações de formação creditada/certificada no âmbito da Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão	Profissionais de educação (docentes, não docentes, dinamizadores de AAAF, CAF e AEC)	N.º de ações realizadas  N.º de participantes	Realizar pelo menos 1 ação de formação creditada até final de 2025	CMS e outras entidades externas

Domínio de intervenção: **Educação e Juventude**

Objetivo Estratégico 2: **Integrar a dimensão da igualdade e não discriminação e combate a todas as formas de violência no contexto escolar**

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>2.1. Aumentar a consciência da comunidade educativa para o tema da igualdade, não discriminação e inclusão</b>	<b>2.1.3.</b> Realizar ações de sensibilização no âmbito da Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (Projeto Sesimbra Inclui)	Comunidade educativa	N.º de ações realizadas N.º de participantes	Realizar 5 ações de sensibilização nas escolas sobre deficiência e inclusão em 2022 Realizar pelo menos 2 ações de sensibilização entre 2023 e 2025	CMS e outras entidades externas
	<b>2.1.4.</b> Definir e implementar conteúdos a abordar na disciplina Educação para a Cidadania, no âmbito da Igualdade e Não Discriminação	Docentes do 1.º, 2.º e 3.º CEB	N.º de turmas, por nível de escolaridade, com disciplina de Educação para a Cidadania, que integrem no seu currículo temas no âmbito da Igualdade e Não Discriminação	Até final do ano letivo 2023/2024 definir quais os conteúdos a abordar na disciplina Educação para a Cidadania Implementar os conteúdos definidos no ano letivo 2024/2025	CMS e outras entidades externas
	<b>2.1.5.</b> Facilitar a introdução dos Guiões de Educação, Género e Cidadania, desde a EPE	Profissionais de educação de todos os ciclos de ensino não superior	N.º de profissionais de educação que adotam os Guiões de Educação, Género e Cidadania na sua prática	Até final do ano letivo 2024/2025, pelo menos 5 profissionais de educação utilizam os Guiões de Educação, Género e Cidadania, na sua prática profissional	CMS e outras entidades externas
<b>2.2. Diminuir e prevenir situações de violência em contexto escolar</b>	<b>2.2.1.</b> Dinamizar projeto piloto no âmbito da prevenção e combate à violência no namoro nas escolas (ex.: Jogo pedagógico Chega para Aqui, Chega para Lá!)	Jovens do 3.º CEB e ES	N.º de turmas que implementam o projeto piloto, por nível de escolaridade	Realizar o projeto piloto em pelo menos 1 turma do 3.ºCEB e 1 turma do ES, até final de 2025	CMS e outras entidades externas
	<b>2.2.2.</b> Ações de formação / capacitação para agentes educativos sobre como atuar no âmbito da prevenção e combate a situações de violência em contexto escolar	Agentes educativos (docentes e não docentes)	N.º de ações de formação realizadas N.º de agentes educativos formados	Realizar pelo menos 1 ação de formação para agentes educativos até final de 2025	CMS e outras entidades externas

Domínio de intervenção: **Educação e Juventude**

Objetivo Estratégico 2: **Integrar a dimensão da igualdade e não discriminação e combater todas as formas de violência no contexto escolar**

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
	<b>2.2.3.</b> Divulgar os procedimentos existentes para reporte de situações de violência em meio escolar	Comunidade educativa (docentes, não docentes, alunos)	N.º de escolas com procedimentos para reporte de situações de violência definidos e divulgados	Divulgar os procedimentos em pelo menos 2 escolas do concelho até final de 2025	CMS e outras entidades externas

# AÇÃO SOCIAL E SAÚDE

O direito à proteção contra a pobreza e a exclusão social e o direito a uma assistência social que garanta uma existência condigna a todos os que não dispõem de recursos suficientes encontram-se consagrados na Carta Social Europeia (revista em 1996), na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (revista em 2007) e na Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local. Nesta última, consta ainda a necessidade de se contemplar a heterogeneidade de necessidades de homens e mulheres, bem como se destaca que as mulheres poderão estar mais sujeitas à exclusão social por terem menor acesso a medidas, recursos, bens, serviços e oportunidades.

A promoção de condições sociais, culturais e ambientais que contribuam para uma vida saudável, bem como o acesso transversal a cuidados de medicina preventiva, curativa e de reabilitação constituem-se como deveres do Estado e, enquanto direitos, encontram-se igualmente consagrados no art. 64º da CRP. Para que seja possível assegurar as melhores condições de saúde importa atender à diversidade e especificidade de necessidades de saúde dos homens e das mulheres, as quais advêm de diferenças biológicas, de condições de vida e de trabalho, mas também de atitudes e pressupostos estereotipados (Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, art. 14º).

As medidas inscritas neste âmbito visam contribuir para a inclusão social e acesso a cuidados de saúde, por parte da população residente, através de uma abordagem que integre os princípios da igualdade e não discriminação. A intervenção junto dos profissionais é crucial para a promoção de uma atuação orientada para a promoção da igualdade, não discriminação e combate a todas as formas de violência, que se espera ter efeito não só nas próprias organizações como na população em geral.

As medidas definidas neste domínio contribuem para a prossecução da Agenda 2030 e encontram-se enquadradas no ODS 1 - Erradicar a Pobreza em todas as suas formas e lugares e no ODS 3 - Saúde e Qualidade, que visa garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar em todas as idades. Importa ainda destacar que se encontram também alinhadas com o

preconizado no PAIMH, concretamente nos objetivos estratégicos que incidem na promoção da igualdade no combate à pobreza e exclusão social e na área da saúde ao longo do ciclo de vida.

Domínio de intervenção: <b>Ação Social</b>					
Objetivo Estratégico 1: Promover a inclusão social da população residente no concelho através de uma abordagem que integre os princípios da igualdade de género e não discriminação					
Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>1.1. Incrementar uma cultura de igualdade e não discriminação nas ONGs, IPSS's e entidades privadas congéneres</b>	<b>1.1.1.</b> Realizar ações de formação no âmbito da igualdade e não discriminação, especificamente sobre atendimento / intervenção com públicos específicos <ul style="list-style-type: none"> <li>- deficiência</li> <li>- doença mental</li> <li>- identidade de género</li> <li>- etnias e raças</li> <li>- crenças e práticas religiosas</li> </ul>	Profissionais de ONGs, IPSS's, de outras entidades privadas (incluirm também as JF's) que intervêm com diferentes públicos	N.º de ações de formação realizadas  N.º de profissionais capacitados	Realizar 2 ações de formação para uma abordagem inicial - SSB+CAST e QC, em 2023  Realizar 2 ações de formação de aprofundamento - SSB+CAST e QC, em 2024  Realizar 2 ações de formação de consolidação - SSB+CAST e QC, em 2025	CMS CIG EIVL
	<b>1.1.2.</b> Definir e implementar um programa concelho no âmbito da igualdade e não discriminação destinado às ONGs, IPSS's, entidades privadas congéneres e JF's <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eventos / iniciativas em parceria</li> <li>- Ações de formação para dirigentes, técnicos e outros colaboradores</li> </ul>	Ações de Formação para Dirigentes, técnicos e colaboradores das ONGs, IPSS's, de outras entidades privadas congéneres privadas (incluirm também as JF's)  Eventos de sensibilização para Utentes e associados das ONGs, IPSS's e de outras entidades privadas congéneres	Programa definido e implementado  N.º de eventos/ iniciativas realizadas em parceria  N.º de ações de formação realizadas	Realizar em cada ano (2023, 2024 e 2025) 2 ações de formação para uma abordagem inicial - SSB+CAST e QC e 1 evento de sensibilização no concelho	CMS CIG EIVL

Domínio de intervenção: **Ação Social**

Objetivo Estratégico 1: Promover a inclusão social da população residente no concelho através de uma abordagem que integre os princípios da igualdade de género e não discriminação

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>1.2. Atualizar o conhecimento sobre a realidade social do concelho no âmbito da igualdade e não discriminação</b>	<b>1.2.1. Criar o Observatório Social, que integre também indicadores no âmbito da igualdade e não discriminação</b>	ONGs, IPSS's, diversas entidades públicas e privadas; Parceiros da Rede Social de Sesimbra	Atualização anual dos indicadores definidos	Até final de 2023 construir e implementar o observatório social e realizar uma avaliação anual  Realizar monitorização semestral e uma avaliação anual do Observatório Social, desde 2024	CMS EIVL

Domínio de intervenção: **Ação Social**

Objetivo Estratégico 2: Promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação no concelho

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>2.1. Informar a comunidade sobre a temática da violência</b>	<b>2.1.1. Divulgar informação sobre as diferentes manifestações de violência, as suas consequências e como intervir</b>	Comunidade em geral	N.º de ações de divulgação realizadas	Realizar 2 ações genéricas, por ano (2023, 2024 e 2025) - SSB*CAST e QC	CMS CIG
<b>2.2. Garantir uma resposta adequada no apoio a vítimas de violência doméstica</b>	<b>2.2.1. Criar uma resposta direcionada para o apoio à vítima no concelho (ex.: Gabinete de Apoio à Vítima)</b>	Vítimas de violência	Resposta criada e em funcionamento	Até final de 2023 ter a resposta implementada no concelho  Ter a resposta em funcionamento a partir do ano 2024	CMS CIG



Domínio de intervenção: **Ação Social**

Objetivo Estratégico 2: Promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação no concelho

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>2.3. Sensibilizar a população em geral para as questões da não discriminação e deficiência</b>	<b>2.3.1.</b> Garantir uma resposta adequada nas pausas letivas para crianças e jovens com NEE - Dinamização dos Ateliês Ocupa	Crianças e Jovens com NEE	N.º de crianças participantes	Até final de 2022, garantir a dinamização do projeto  Garantir a concretização de uma nova edição do projeto em 2023, 2024 e 2025	CMS, Cercizimbra e Unidades de Ensino Especial dos Agrupamento de Escolas
	<b>2.3.2.</b> Dinamização de atividades pontuais inclusivas: - Comemoração do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência - Exposições Itinerantes	Público em geral	N.º de participantes  N.º de pessoas que assistiram ao espetáculo	Até final de 2022, realizar a Comemoração do dia Dia Internacinal da Pessoa com Deficiência e realizar uma exposição sobre a temática  Garantir a concretização de uma nova edição do projeto em 2023, 2024 e 2025	CMS, Cercizimbra e outras entidades externas
<b>2.4. Promover a interculturalidade e a inclusão das comunidades migrantes residentes no concelho</b>	<b>2.4.1.</b> Dinamização de Ações de Formação no âmbito da inclusão; - Dinamização de atividades Culturais que promovam a interculturalidade e previnam eventuais situações discriminatórias – “Cem Diferenças, Sem Diferença”	Técnicos e público em geral	N.º de ações realizadas  N.º de participantes	Até final de 2022, realizar a formação “ A world of difference” e dinamizar a IX Edição do Cem Diferenças, Sem Diferença;  Entre 2023 e 2025 realizar pelo menos uma ação de formação no âmbito da inclusão	CMS e outras entidades externas

Domínio de intervenção: Saúde

Objetivo Estratégico 1: Garantir o acesso a cuidados de saúde preventivos e curativos que considerem a perspetiva de género e as necessidades dos diferentes grupos populacionais

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>1.1. Conhecer a realidade ao nível da saúde no concelho</b>	<b>1.1.1.</b> Contemplar a área da saúde na dimensão de igualdade de género e não discriminação no observatório social		Diagnóstico realizado	Até final de 2023, incluir os indicadores referentes à saúde no Observatório Social	
<b>1.2. Desconstruir estereótipos de género no âmbito dos cuidados de saúde</b>	<b>1.2.1.</b> Realizar ações de sensibilização com jovens sobre saúde sexual e reprodutiva	Jovens	N.º de ações de sensibilização realizadas	Realizar pelo menos 1 ação de sensibilização para jovens até final de 2025	CMS – Gab. Juventude e entidades externas
	<b>1.2.2.</b> Realizar ações de sensibilização com profissionais de saúde sobre orientações no âmbito da igualdade de género e não discriminação	Profissionais de saúde	N.º de ações de sensibilização realizadas	Realizar pelo menos 1 ação de sensibilização para profissionais de saúde até final de 2025	CMS – Entidades Externas
<b>1.3. Diminuir os riscos para a saúde associados a comportamentos específicos, em função do género</b>	<b>1.3.1.</b> Continuar a realizar e aumentar a abrangência de programas e campanhas de sensibilização sobre: - consumo abusivo de álcool e outras substâncias - comportamentos de risco - prevenção de acidentes - educação alimentar	Comunidade em geral e Grupos específicos	N.º de ações realizadas	Realizar pelo menos 2 campanhas/ programas de sensibilização até final de 2025	CMS – Entidades externas
	<b>1.3.2.</b> Sensibilizar a população masculina para a importância de cuidar da sua saúde (vigilância, consultas de rotina, rastreios)	Comunidade em geral e população masculina	N.º de iniciativas realizadas	Realizar pelo menos 1 iniciativa de sensibilização até final de 2025	CMS – Entidades externas
	<b>1.4.1.</b> Estudar a possibilidade de dinamizar unidades móveis de saúde que promovam o acesso a cuidados de saúde a pessoas com maior dificuldade de locomoção, mais isoladas	População mais isolada em termos de localidade Que vive sozinha e com maior dificuldade de locomoção	N.º de diligências realizadas	Realizar pelo menos uma iniciativa (ex.: reuniões com profissionais de saúde, com Juntas de Freguesia), até final de 2025	CMS – Entidades externas

Domínio de intervenção: Saúde

Objetivo Estratégico 1: Garantir o acesso a cuidados de saúde preventivos e curativos que considerem a perspetiva de género e as necessidades dos diferentes grupos populacionais

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>1.4. Aumentar a proximidade dos serviços de saúde à população</b>	<b>1.4.2.</b> Rentabilizar os espaços existentes para divulgar informação sobre saúde adaptada às necessidades da população (ex.: folhetos traduzidos em várias línguas; de acordo com os grupos etários, que veiculem informação também sobre os recursos e atividades existentes)	Comunidade em geral Pessoas com restrições alimentares	N.º de ações realizadas em espaços descentralizados	Publicar pelo menos 5 informações no âmbito da saúde, até final de 2025	CMS – Entidades externas
	<b>1.4.3.</b> Estudar a possibilidade de se criar uma consulta destinada a adolescentes no Centro de Saúde ou em estruturas da própria autarquia com intervenção em matéria de juventude	Jovens	Serviço criado e em funcionamento N.º de jovens atendidos	Realizar pelo menos uma iniciativa (ex.: reuniões com profissionais de saúde do concelho, com o/a Diretor/a do ACES), até final de 2025	Gabinete da Juventude + entidades externas

# DESPORTO, CULTURA E LAZER

O desporto é considerado como um fator de inclusão social, de promoção da saúde e da cidadania e como tal, um veículo crucial para a promoção da igualdade de género e não discriminação.

A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local reconhece "a todo(as) o direito de participar na vida cultural e de usufruir da vida artística"(art. 20º), considerando que "têm um direito igual, em termos de acesso às atividades e instalações culturais, desportivas e de lazer", ainda que tenham "uma experiência e centros de interesse diferentes em matéria de cultura, de desporto e de lazer, que podem resultar de atitudes estereotipadas e de ações sexuadas", donde se sublinha a necessidade de implementar ou promover medidas de resposta.

Com base nesta realidade, as medidas inscritas nestas áreas de intervenção, irão permitir um maior conhecimento sobre a realidade do concelho no âmbito do acesso e participação em atividades culturais e desportivas, de acordo com uma perspetiva de igualdade de género e não discriminação. A promoção de uma intervenção concertada nestas áreas irá também alicerçar-se em medidas que garantam uma maior sensibilização / formação e na operacionalização de documentos orientadores que veiculem práticas eficazes ao nível da igualdade e não discriminação.

Estas ações estão alinhadas com o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC), designadamente ao nível do OE1 – Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC, e do OE2 – Garantir a transversalização das questões da OIEC, assim como com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), designadamente ao nível do OE6 - Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da Igualdade entre Mulheres e Homens, particularmente no Objetivo Especifico nº 6.2 - Promover a Igualdade entre Mulheres e Homens na Cultura.

Domínio de intervenção: Cultura

Objetivo Estratégico 1: Garantir uma intervenção concertada no âmbito da cultura, que integre a perspetiva da igualdade de género e não discriminação

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>1.1. Conhecer a realidade no âmbito do acesso e participação a atividades culturais</b>	<b>1.1.1.</b> Realizar um inquérito para identificar os interesses e necessidades da população residente, mas também os constrangimentos no acesso à oferta cultural do concelho	Comunidade em geral	% da população residente inquirida por grupo etário, género, local / freguesia de residência	Realizar o inquérito até final de 2025	
	<b>1.1.2.</b> Implementar um sistema de monitorização que permita caracterizar a população que acede às atividades culturais		Sistema de monitorização definido e implementado	Ter o sistema de monitorização implementado em pelo menos 1 equipamento cultural do concelho, até final de 2025	
<b>1.2. Realizar um planeamento concertado que integre a perspetiva de género e da não discriminação</b>	<b>1.2.1.</b> Contemplar no futuro Plano Estratégico da Cultura, ações que: - promovam a visibilidade do papel das mulheres na cultura (exposições, programas de rádio, publicações, prémios) - valorizem a produção artística das mulheres do concelho - incentivem a criação de redes de mulheres artistas locais - promovam a desconstrução dos estereótipos de género e promovam a igualdade entre mulheres e homens		N.º de ações contempladas no âmbito do Plano Estratégico da Cultura que promovam a perspetiva de género e a não discriminação	Contemplar pelo menos 3 ações no Plano Estratégico da Cultura que promovam a perspetiva de género e a não discriminação, até final de 2025	
<b>1.3. Desenvolver uma conduta orientada pelos princípios da igualdade e não discriminação</b>	<b>1.3.1.</b> No âmbito das reuniões de sector ter em consideração os procedimentos / documentos existentes no âmbito da igualdade e não discriminação	Colaboradores/as da Autarquia - Cultura	N.º de reuniões realizadas  N.º de colaboradores/as abrangidos	Realizar pelo menos 1 reunião anual onde sejam tidos em consideração os documentos existentes no âmbito da igualdade e não discriminação	
<b>1.4. Sensibilização da população para a temática da igualdade, inclusão e não discriminação</b>	<b>1.4.1.</b> Dinamização de ações no âmbito da agenda cultural concelhia que promovam atividades e espetáculos de sensibilização para a inclusão, igualdade e não discriminação	Público em geral	N.º de espetáculos/ações realizadas	Realizar pelo menos 3 ações neste âmbito até final de 2025	CMS e outras entidades externas

Domínio de intervenção: Cultura

Objetivo Estratégico 1: Garantir uma intervenção concertada no âmbito da cultura, que integre a perspetiva da igualdade de género e não discriminação

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>1.5. Aumentar a participação de jovens e mulheres em cargos de decisão no âmbito do movimento associativo</b>	<b>1.5.1.</b> Realizar ações de sensibilização para a participação no movimento associativo <sup>1</sup>	População em geral	N.º ações de formação realizadas N.º de participantes	Realizar pelo menos 1 ação de sensibilização até final de 2025	GAMAF
	<b>1.5.2.</b> Realizar ações de formação sobre liderança no movimento associativo <sup>1</sup>	População em geral	N.º de ações de sensibilização realizadas N.º de dirigentes, treinadores/as e praticantes sensibilizados	Realizar pelo menos 1 ação de formação até final de 2025	GAMAF
<b>1.6. Desenvolver uma conduta orientada pelos princípios da igualdade e não discriminação no movimento associativo</b>	<b>1.6.1.</b> Realizar ações de sensibilização no âmbito da Igualdade e Não Discriminação para o movimento associativo <sup>1</sup>	Dirigentes, professores/as e praticantes	N.º de ações de sensibilização realizadas N.º de dirigentes, professores/as e praticantes sensibilizados	Realizar pelo menos 1 ação de sensibilização até final de 2025	GAMAF

Domínio de intervenção: Desporto

Objetivo Estratégico 1: Garantir uma intervenção concertada no âmbito do desporto, que integre a perspetiva da igualdade de género e não discriminação

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>1.1. Conhecer a realidade no âmbito do acesso e participação a atividades desportivas</b>	<b>1.1.1.</b> Realizar um diagnóstico de caracterização da prática desportiva (ex.: Carta do Desporto), que permita também aferir quais os interesses e necessidades da população residente, mas também os constrangimentos no acesso à prática desportiva (informação diferenciada por género, idade e local de residência)	Praticantes de atividades desportivas no concelho e população residente que não pratique atividades desportivas	% da população residente inquirida, não praticante de atividades desportivas, por grupo etário, género, local / freguesia de residência  % praticantes de atividades desportivas, por modalidade, grupo etário, género, local / freguesia de residência  Diagnóstico realizado	Iniciar o processo de caracterização da prática desportiva em 2022 e concluir o diagnóstico até final de 2024	UTDJ/Desporto Entidade externa a definir
	<b>1.1.2.</b> Realizar um levantamento das modalidades de desporto adaptado e n.º de praticantes, por género, grupo etário e local de residência	Praticantes de federados em modalidades e associações/clubes desportivos do concelho	Levantamento realizado	Realizar o levantamento até final de 2023	UTDJ/Desporto

Domínio de intervenção: Desporto

Objetivo Estratégico 1: Garantir uma intervenção concertada no âmbito do desporto, que integre a perspetiva da igualdade de género e não discriminação

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>1.2. Aumentar a participação de jovens e mulheres em cargos de decisão no âmbito do movimento associativo / desporto</b>	<b>1.2.1.</b> Realizar ações de sensibilização para a participação no movimento associativo / desportivo <sup>1</sup>	População em geral	N.º de ações de sensibilização realizadas N.º de participantes	Realizar pelo menos 1 ação de sensibilização até final de 2025	GAMAF
	<b>1.2.2.</b> Realizar ações de formação sobre liderança no movimento associativo / desportivo <sup>1</sup>	Mulheres e jovens do sexo feminino	N.º ações de formação realizadas N.º de participantes	Realizar pelo menos 1 ação de formação até final de 2025	GAMAF
<b>1.3. Desenvolver uma conduta orientada pelos princípios da igualdade e não discriminação no movimento associativo / desportivo</b>	<b>1.3.1.</b> Realizar ações de sensibilização no âmbito da Igualdade e Não Discriminação para o movimento associativo / desportivo <sup>1</sup>	Dirigentes, treinadores/as e praticantes	N.º de ações de sensibilização realizadas N.º de dirigentes, treinadores/as e praticantes sensibilizados	Realizar pelo menos 1 ação de sensibilização até final de 2025	GAMAF

<sup>1</sup> - As medidas 1.5.1, 1.5.2 e 1.6.1 da área da Cultura são coincidentes com as medidas 1.2.1, 1.2.2 e 1.3.1 da área do Desporto, pelo que serão realizadas em conjunto, não estando prevista a duplicação de atividades

# EMPREGO E TRABALHO

Apesar de se terem verificado mudanças ao longo das últimas décadas, sobretudo ao nível da taxa de atividade das mulheres, a sua circunstância no mercado de trabalho ainda está longe de ser igual à dos homens. Existem significativas diferenças quer ao nível das taxas de emprego e desemprego, como das remunerações auferidas, mas também ao nível da representação de cada um dos sexos nos diferentes setores de atividade. A conciliação entre a vida profissional e familiar continua a ser mais desafiante para as mulheres, uma vez que assumem mais tarefas domésticas e assistenciais, para além da gravidez, que, frequentemente, se revela prejudicial à progressão na carreira.

Para além destas assimetrias, a violência no trabalho, sobretudo na forma de assédio (moral e/ou sexual), vitima maioritariamente mulheres, o que aumenta as condicionantes desfavoráveis a uma igualdade de circunstância em contexto de trabalho.

As medidas a implementar no âmbito do PMIND estão alinhadas com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), designadamente ao nível do OE2 - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, e do Objetivo Específico nº 2.1 - Combater a segregação sexual nas profissões, com especial enfoque no desenvolvimento de mecanismos de sensibilização junto das entidades empregadoras do concelho, nas temáticas da Igualdade entre Mulheres e Homens e da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

De igual forma, existe alinhamento com o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC), designadamente ao nível do OE3 – 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.

As medidas propostas pelo Plano contribuem, ainda, para a Agenda 2030, particularmente no que diz respeito ao ODS n.º5 - Igualdade de Género, ao nível das metas "acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda parte" e "eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privada", assim como



ao ODS n.º 8 - Trabalho digno e crescimento económico, nas metas "alcançar o emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor" e "proteger os direitos do trabalho e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários".

Domínio de intervenção: Trabalho e Emprego					
Objetivo Estratégico 1: Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na cultura das empresas locais					
Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>1.1. Sensibilizar e informar trabalhadoras/es e empregadoras/es do concelho acerca dos seus direitos, possibilidades e deveres, no âmbito da Igualdade e Não Discriminação</b>	<b>1.1.1.</b> Promover ações de sensibilização e formação com foco nos temas da inclusão da diversidade; violência no trabalho; conciliação da vida profissional e familiar; parentalidade e assistência à família - incluindo a divulgação de boas práticas identificadas no território nacional	Empregadores do concelho - sobretudo pequenas e micro empresas  Trabalhadores do concelho	Nº de ações realizadas	Realizar pelo menos 1 ação de sensibilização para trabalhadores e 1 ação de formação para empregadores até final de 2025	CMS - EIVL; CIG; Empresas sedeadas no concelho
	<b>1.1.2.</b> Divulgar de forma clara e acessível (ex.: site da CMS) todas as respostas sociais existentes no concelho, para apoio à conciliação	Trabalhadores do concelho	Nº de canais ativos e com informação atualizada	Até final de 2023, ter divulgadas todas as respostas sociais no site da CMS e das JF	CMS; EIVL; DIRP
<b>1.2. Promover a dissolução de preconceitos a respeito de profissões relacionadas com estereótipos de género e/ou idade</b>	<b>1.2.1.</b> Sinalizar e divulgar/valorizar exemplos locais de pessoas que desempenham profissões habitualmente associadas com género diferente	Comunidade	Nº de exemplos sinalizados e divulgados	Realizar 1 reportagem em 2022  Entre 2023 e 2025, realizar pelo menos 1 iniciativa que valorize exemplos locais de pessoas	CMS; EIVL; DIRP; Juntas de freguesia; Empresas e organizações locais
	<b>1.2.2.</b> Estabelecer uma articulação direta entre as empresas locais e entidades formadoras especializadas na qualificação de adultos, com o objetivo de aumentar as qualificações dos adultos empregados	Empregadores e trabalhadores do concelho	Nº de participantes abrangidos	Articular com pelo menos 5 empresas locais para a realização de formação para trabalhadores, até final de 2025	CMS; Centro Qualifica; Empresas sedeadas no concelho

Domínio de intervenção: **Trabalho e Emprego**

Objetivo Estratégico 1: **Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na cultura das empresas locais**

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
	<b>1.2.3.</b> Realizar uma Feira de Emprego e Formação do concelho	Alunos/as Empreendedores/as Entidades empregadoras Entidades que intervêm no âmbito da educação / formação	N.º de feiras realizadas  N.º e tipologia de atividades dinamizadas  N.º de entidades representadas	Realização de uma Feira no ano 2023 e no ano 2025	CMS IEFP Centros de formação Empresas de recrutamento e seleção ONG

# ESPAÇO PÚBLICO, SEGURANÇA, TRANSPORTES E HABITAÇÃO

De acordo com o ponto 1 do Artigo 25.º da Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, os municípios signatários reconhecem “a importância do desenvolvimento do seu espaço, dos seus transportes, da sua economia, bem como das suas políticas na utilização dos solos, a fim de criar as condições nas quais o direito à igualdade das mulheres e dos homens pode, mais facilmente, tornar-se uma realidade.”

Através da mesma carta é ainda reconhecido “para cada mulher e cada homem o direito à segurança da sua pessoa e à liberdade de movimentos e o facto que estes direitos não podem ser plenamente exercidos, tanto no domínio público como privado, se as mulheres e os homens forem vítimas da insegurança, ou se pensam estar ameaçados por ela”.

As medidas a implementar no âmbito do PMIS estão, assim, assentes nestes princípios, entendendo como fundamental a integração de uma perspectiva de género e não discriminação em todos os processos de planeamento e gestão territorial, com particular foco para o espaço público - no seu sentido mais amplo, em que dele fazem parte os transportes e diversos serviços públicos - cujo uso e fruição deve ser garantido a todos os cidadãos, sem exceção, e de forma plena.

Neste sentido é igualmente assumido um compromisso com as metas da Agenda 2030, ao nível do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 11: Cidades e Comunidades Sustentáveis, particularmente ao nível do “acesso universal a espaços públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes, particularmente para as mulheres e crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência” e do “acesso a sistemas de transporte seguros, acessíveis, sustentáveis e a preço acessível para todas as pessoas, melhorando a segurança rodoviária através da expansão da rede de transportes públicos, com especial atenção para as necessidades de pessoas em situação de vulnerabilidade, mulheres, crianças, pessoas com deficiência e idosos”.

No que diz respeito à habitação, e no mesmo ODS, é igualmente definido o "acesso de todos à habitação segura, adequada e a preço acessível" como meta para 2030, sendo também neste sentido que as medidas a implementar no âmbito do PMIND apontam.

O direito à habitação aliás está, também, consagrado no Art. 65º da Constituição da República Portuguesa, como um direito fundamental, que o Estado deverá assegurar através de "uma política de habitação inserida em planos de reordenamento geral do território e apoiada em planos de urbanização que garantam a existência de uma rede adequada de transportes e de equipamento social" e do estímulo da "construção privada, com subordinação aos interesses gerais".

A Lei de Bases da Habitação, em vigor desde 2019, veio reforçar a abrangência deste direito, acrescentando que "Todos têm direito à habitação, para si e para a sua família, independentemente da ascendência ou origem étnica, sexo, língua, território de origem, nacionalidade, religião, crença, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, género, orientação sexual, idade, deficiência ou condição de saúde".

Domínio de intervenção: Espaço público, Transportes, Segurança e Habitação					
Objetivo Estratégico 1: Garantir a participação, o acesso e a fruição do espaço público a todos os cidadãos					
Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>1.1. Identificar desigualdades no acesso, utilização e fruição do espaço público em diferentes zonas do concelho</b>	<b>1.1.1.</b> Mapear zonas que carecem de intervenção, tanto ao nível da mobilidade (adequação dos passeios; barreiras arquitetónicas) como da segurança (iluminação deficiente; falta de vigilância) e propor intervenções de melhoria	Comunidade	Nº de zonas e situações sinalizadas	Realizar o mapeamento até final de 2024	CMS (pelouros / profissionais com intervenção na área)
	<b>1.1.2.</b> Mapear zonas que carecem de resposta adequada ao nível da rede de transportes - tanto ao nível da cobertura geográfica como dos horários - e propor alterações	Comunidade	Nº de zonas e situações sinalizadas	Realizar o mapeamento até final de 2023	CMS (pelouros / profissionais com intervenção na área)
<b>1.2. Integrar a perspetiva da Igualdade e Não Discriminação nas áreas do planeamento e gestão territorial do município</b>	<b>1.2.1.</b> Promover ações de sensibilização e formação no âmbito da IG e ND, com foco nos impactos da gestão territorial	Profissionais com intervenção na área (equipas / divisões municipais)	Nº de ações realizadas	Realizar pelo menos 1 ação de sensibilização e 1 ação de formação até final de 2025	CMS (pelouros / profissionais com intervenção na área de planeamento e na área de execução das obras municipais); CIG

Domínio de intervenção: **Espaço público, Transportes, Segurança e Habitação**  
 Objetivo Estratégico 1: **Garantir a participação, o acesso e a fruição do espaço público a todos os cidadãos**

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>1.3. Melhoria das condições ao acesso a transportes</b>	<b>1.3.1.</b> Facilitar o transporte a pedido, em zonas de baixa densidade, que não disponham de transporte público regular.	Comunidade	Lugares abrangidos por transporte flexível N.º de utilizações do serviço	Implementar o transporte a pedido a partir do ano 2023	CMS, Carris Metropolitana, TST

Domínio de intervenção: **Espaço público, Transportes, Segurança e Habitação**  
 Objetivo Estratégico 2: **Promover o acesso à habitação de forma transversal e ao longo das diferentes fases da vida**

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>2.1. Melhoria das condições gerais do parque habitacional municipal e sua gestão</b>	<b>2.1.1.</b> Criar um espaço de atendimento a inquilinos municipais e candidatos, com boas condições de acesso e privacidade.	Inquilinos municipais e candidatos	Espaço de atendimento criado e operacional	Até final de 2024 ter o espaço de atendimento em funcionamento	CMS (pelouros responsáveis - Habitação) DOM
	<b>2.1.2.</b> Intervenções de requalificação do espaço público nos bairros municipais	Inquilinos municipais; Comunidade	Nº de intervenções realizadas e Nº de bairros com intervenção	Realizar pelo menos 2 intervenções de requalificação, até final de 2025	CMS (pelouros responsáveis - Habitação) DOM
<b>2.2. Promover a criação de novas ofertas de habitação a preços acessíveis</b>	<b>2.2.1.</b> Criação de incentivos à promoção de tipologias pequenas (T2)	Promotores imobiliários	Nº de novos fogos T2 criados	Até final de 2025, ter o sistema de incentivos criado	CMS
<b>2.3. Conter a oferta de fogos não habitacionais (alojamento local)</b>	<b>2.3.1.</b> Criação de quotas ou zonas de contenção ao alojamento local	Promotores imobiliários, proprietários de habitações / alojamento local	Peso % do alojamento local e 2ª habitação na habitação permanente	Até final de 2025, definir quais as zonas de contenção ao AL ou a criação de quotas para o mesmo	CMS

# DIMENSÃO INTERNA

São vários os documentos que atribuem um papel preponderante às autarquias no domínio da Igualdade. Desde logo na Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, na qual “A Igualdade das mulheres e dos homens constitui um direito fundamental”, sendo que “este direito deve ser promovido pelos executivos locais e regionais em todos os domínios da sua competência, o que inclui a respetiva obrigação de eliminar todas as formas de discriminação, diretas ou indiretas.” Também ao nível das Políticas Nacionais essa atuação é reforçada, desde logo pela ENIND, nomeadamente no seu eixo estratégico 1: Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens (ODS 5 – Metas 5.1, 5c), e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios e no Eixo Estratégico 2: Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 – Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6, 5a, 5c).

Desta forma as medidas do presente Plano, nomeadamente na sua vertente interna, vão de encontro aos vários planos de ação decorrentes da ENIND, como no Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens, objetivo 1: Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública; objetivo 2: Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção.

Também existem medidas que irão contribuir para o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC), nomeadamente ao nível do seu objetivo estratégico 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, bem como para o Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD), nomeadamente no objetivo 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.

**Objetivo Estratégico 1: Assumir o compromisso da promoção da igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional**

Objetivo específico	Medidas	Público alvo	Indicadores	Metas anuais	Entidades responsáveis
<b>1.1. Aumentar o conhecimento e a sensibilização para a temática da igualdade e não discriminação entre os/as colaboradores/as do Município</b>	<b>1.1.1.</b> Promover ações de formação na área da igualdade e não discriminação, com uma perspetiva de esclarecimento (por ex. ao nível da clarificação de conceitos)	Trabalhadores e dirigentes da CMS	Nº de ações desenvolvidas; % de dirigentes que frequentou as ações	Realizar pelo menos 1 ação de formação anual	DGRH
	<b>1.1.2.</b> Incluir módulos sobre a temática em formações desenvolvidas pela/na autarquia	Trabalhadores/as da CMS	% de formações que incluíram módulos	Até final de 2025, incluir em pelo menos 3 formações promovidas pela autarquia, um módulo sobre a temática	DGRH
	<b>1.1.3.</b> Divulgar internamente o PMIS, particularmente ao nível das medidas internas	Trabalhadores e dirigentes da CMS	Nº de ações de divulgação realizadas	Realizar pelo menos 1 iniciativa de divulgação interna em 2023 e em 2025	DGRH/DIRP
<b>2.1. Reforçar as medidas existentes ao nível da conciliação entre a vida profissional e familiar</b>	<b>2.1.1.</b> Disponibilizar a opção pelo regime de teletrabalho (em modo parcial ou híbrido), nas funções em que este seja aplicável	Trabalhadores/as da CMS	Nº de trabalhadores voluntariamente integrados neste regime		DGRH
<b>3.1. Reforçar a cultura interna de promoção da igualdade e não discriminação</b>	<b>3.1.1.</b> Desenvolver medidas experimentais no âmbito da igualdade e não discriminação dentro da autarquia	Trabalhadores/as da CMS	Nº de auscultações aos colaboradores efetuadas; Nº de medidas experimentais implementadas	Concretizar pelo menos 1 medida experimental até final de 2025	CMS - EIVL
	<b>3.1.3.</b> Incluir objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação no SIADAP 1	Trabalhadores/as da CMS	Nº de objetivos integrados	Objetivos incluídos no SIADAP1 em 2022 e em 2025	DGRH
<b>4.1. Reforçar a afirmação da autarquia enquanto organismo promotor da igualdade e não discriminação</b>	<b>4.1.1.</b> Continuar a garantir, sempre que possível, a composição equilibrada de júris de seleção nos procedimentos concursais ao nível do género	Trabalhadores da CMS	% de elementos do júri do sexo feminino	Garantir em pelo menos 90% dos procedimentos concursais uma representação equitativa de júris ao nível do género	DGRH

# MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

O processo de **monitorização** contínua do PMIS será da responsabilidade da comissão de acompanhamento (CMS), designada para o efeito, que reunirá a informação relativa aos diversos indicadores constantes das tabelas anteriores, de forma sistemática, ao longo de cada ano de implementação do plano. Esta informação deverá ser anualmente agregada num documento, e disponibilizada tanto internamente como às entidades externas envolvidas nos processos de monitorização e avaliação.

A monitorização deverá aferir em cada ano, e para cada indicador, o respetivo valor de execução, e situá-lo face às metas definidas - tanto para esse ano, como globais - em valores absolutos e percentuais.

Este processo será fundamental para a avaliação global do PMIS, mas também para permitir uma leitura contínua ao nível do progresso nas diferentes medidas e sua implementação, assim como contribuir para identificar eventuais dificuldades e/ou ajustes necessários na configuração do próprio plano.

A **avaliação** do PMIS será feita por uma entidade externa, devendo esta acompanhar o processo de implementação do plano desde a sua fase inicial. A avaliação deverá ser entendida como um processo contínuo e participado, assente numa metodologia explícita ao nível das suas dimensões de análise, que combine uma abordagem multi-método, com recurso a diferentes fontes, instrumentos e tipologias de dados (qualitativos e quantitativos), que permitam tirar conclusões claras e robustas.

Para além da análise respeitante ao cumprimento de metas e objetivos, o processo avaliativo deverá ter em consideração os diversos atores envolvidos no plano (ou previstos), os fatores críticos de sucesso, fatores externos, ameaças e oportunidades, numa perspetiva de melhoria contínua - quer para o futuro pós-intervenção, como para as eventuais melhorias que possam ser introduzidas no processo, ao longo da operação em curso - dando conhecimento dessas conclusões e recomendações ao município, num processo contínuo de acompanhamento e melhoria.



# BIBLIOGRAFIA

Assembleia da República. 2013. "Lei 75/2013: Regime Jurídico das Autarquias Locais. Diário da República, 176, Série I, de 12 de setembro de 2013.

Assembleia da República. 2019. "Lei 83/2019: Lei de Bases da Habitação". Diário da República n.º 168, Série I, de 3 de setembro de 2019.

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2016/C 202/02). Jornal Oficial da União Europeia.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2013). Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação. Lisboa.

Conselho dos Municípios e Regiões da Europa (2006). Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local.

Constituição da República Portuguesa (VII Revisão Constitucional 2005).

Ferreira, V., Almeida, H. (2016). Kit de ferramentas para diagnósticos participativos. Coimbra: CES.

Leite, C., Almeida, J., Vais, R. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego. Coimbra: CES.

Lopes, M.; & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer. Coimbra: CES.

Lopes, M.; & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo, Habitação e Ambiente. Coimbra: CES.

Monteiro, R. & Ferreira, V. (Coord.); Saleiro, S.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes. Coimbra: CES.

Monteiro, R. & Ferreira, V. (Coord.); Saleiro, S.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público. Coimbra: CES.

Múrias, C. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Lopes, M.; (2016). Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género. Coimbra: CES.

Saleiro, S. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação. Coimbra: CES.

Saleiro, S. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social. Coimbra: CES.