



# TABUAÇO

MUNICÍPIO

Plano Municipal para a

## Igualdade e a não Discriminação

COFINANCIADO POR:

## ÍNDICE

---

1. APRESENTAÇÃO	2
2. PRINCÍPIOS ORIENTADORES	4
3. I PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO MUNICÍPIO DE TABUAÇO	7
3.1. VERTENTE INTERNA	10
DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO I - GOVERNANÇA, TRANSVERSALIDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO	10
DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO II - PARTICIPAÇÃO PLENA E IGUALITÁRIA NA ESFERA PÚBLICA E PRIVADA	14
3.2. VERTENTE EXTERNA	17
DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO III - VIDA LIVRE DE VIOLÊNCIA	17
DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO IV - REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA DE MULHERES E HOMENS	19
DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO V - EDUCAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO	22
DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO VI - COMUNICAÇÃO LIVRE DE ESTEREÓTIPOS	24
DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO VII - COMBATE À POBREZA E EXCLUSÃO EM PERSPETIVA DE GÉNERO	26
3.3. PLANIFICAÇÃO	27
4. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DO IPMIND DE TABUAÇO	34
4.1. PROCEDIMENTO PARA A MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO IPMIND DE TABUAÇO	35
5. ANEXOS	37
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57

# Apresentação

01

O I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Tabuaço (2022-2026), doravante designado IPMIND de Tabuaço, tem como finalidade planificar os objetivos, medidas, ações e recursos necessários para promover uma igualdade real entre mulheres e homens, a todos os níveis e em todos os âmbitos da vida municipal e local, de forma alinhada com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) e respetivos planos, contribuindo para a prossecução dos seus objetivos.

O documento aqui apresentado é indispensável para estabelecer prioridades e otimizar recursos que contribuam para alcançar a máxima eficácia das ações a desenvolver. É uma planificação concebida como um processo vivo, que será aberta a dar resposta a novas necessidades que surjam durante o período de implementação do Plano. Por este motivo, prevê-se a apresentação de um relatório dos primeiros 12 meses de execução à Assembleia Municipal, previamente validados pela Equipa para a Igualdade na Vida Local e submetidos ao Executivo Camarário, que permita introduzir os elementos necessários para a adaptação do Plano a novos cenários que possam, entretanto, surgir.

Todas as medidas apresentadas neste documento são o resultado da fase diagnóstica levada a cabo previamente, bem como das propostas apresentadas pelos atores locais.

Para a elaboração do Plano contou-se com um processo participativo, com o objetivo de criar um espaço de debate e reflexão onde alguns atores sociais tiveram a oportunidade de enriquecer o Plano com as suas opiniões e sugestões.

Este Plano responde ao compromisso da Câmara Municipal de Tabuaço de fazer da igualdade efetiva de género uma política transversal que conte com o compromisso de todas as áreas municipais. Por este motivo, é um documento público aprovado pelo órgão competente, que consubstancia o compromisso do Município (em Reunião de Câmara e Assembleia Municipal).

# Princípios Orientadores

02

O IPMIND de Tabuaço está pensado para ser transformador da realidade do território integrando uma transversalização da perspetiva de igualdade de género e promovendo a integração dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) na governação.

Em concreto, para a elaboração do Plano, teve-se como base os seguintes princípios de orientação:

- Incorporar indicadores que meçam o grau de execução das medidas;
- Introduzir a perspetiva de género em todas as ações;
- Integrar o princípio de *mainstreaming*;
- Incrementar as ações formativas dirigidas a todos e todas;
- Desenvolver campanhas de sensibilização dirigidas às escolas e às empresas sobre estereótipos de género;
- Incrementar a corresponsabilidade;
- Fomentar a liderança das mulheres;
- Promover uma comunicação para a igualdade;
- Reconhecer a diversidade de vivências afetivo-sexuais, combatendo a discriminação das pessoas com base na sexualidade ou orientação sexual.

Estes princípios orientadores transversais à estratégia de intervenção proposta neste IPMIND de Tabuaço, prendem-se com um posicionamento da Autarquia de respeito pelos direitos humanos em todas as políticas municipais, garantindo-se o cumprimento das obrigações jurídicas de respeitar, proteger e efetivar os direitos humanos de todas as pessoas que habitam Tabuaço.

A feminização da pobreza, as violências machistas, a discriminação de pessoas LGBTI+, entre outras manifestações de desigualdade, privam as pessoas dos seus direitos básicos como o direito à vida, à segurança e à liberdade.

Assim, considera-se fundamental incorporar e ter em conta a interseccionalidade como princípio transversal, sendo conscientes de que ser “mulher” não é uma categoria única, mas sim influenciada por fatores que contextualizam as suas necessidades e oportunidades. Portanto, os objetivos e medidas estabelecidas têm em conta a diversidade cultural e étnica, diversidade de identidades de género e orientação sexual, diversidade corporal e funcional, diversidade etária, etc.

Este Plano centra-se também no respeito pela diversidade e pela diferença, em paralelo ao princípio anterior, promovendo o reconhecimento do valor da diversidade e reivindicando a eliminação de qualquer expressão de discriminação em função do sexo, género, idade, etnia, nacionalidade, cultura, língua, crença, identidade de género ou orientação sexual.

O *mainstreaming* e transversalidade de género é então uma estratégia prioritária; a desigualdade entre mulheres e homens é um risco à democracia e, portanto, é um problema político, o que significa que as questões de género têm de estar presentes em todas as políticas e programas que se levem a cabo.

Neste Plano, garante-se também a sustentabilidade e transparência das políticas de igualdade, o que requer um compromisso político para o plano de ação aqui apresentado, com uma dotação orçamental e de recursos, que permita levar a cabo estas medidas de maneira adequada e com qualidade.

# Plano Municipal

03



De forma a implementar e promover as ações presentes neste Plano, a Câmara Municipal de Tabuaço associou-se a iniciativas de âmbito nacional que promovem os objetivos da ENIND, designadamente:

o **Rede de Municípios Solidários:**

No âmbito do Protocolo de Cooperação entre a CIG e a ANMP, o Município de Tabuaço estabeleceu este Protocolo com o objetivo de *“instituir uma cooperação institucional entre as partes no âmbito do processo de autonomização e empoderamento das vítimas de violência doméstica, sinalizadas pelas respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo integradas na RNAVVD, encontrando soluções que possam dar resposta às suas necessidades de habitação quando da sua saída e retorno à vida na comunidade (...)”*.

o **Rede de Autarquias para a Igualdade:**

*“Com a finalidade última de promover a integração do princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens e de medidas promotoras da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal nas políticas locais setoriais (...)”*.

o **Rede de Municípios pela Paz:**

*“Reconhecendo que a promoção da Paz é um desígnio de todas as nações e neste contexto os municípios têm um papel fundamental enquanto garantes da democracia e da participação das populações (...) comungando com os valores e princípios humanistas consagrados na Constituição da República e na Carta dos Direitos Humanos (...)”*.

o **Carta Portuguesa para a Diversidade:**

*“As organizações signatárias desta carta assumem a Diversidade (entendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação) como um imperativo ético, traduzindo-se num princípio basilar e orientador da sua atuação interna e externa, fazendo parte dos seus valores e da sua identidade institucional.”*

o **Rede Nacional de Municípios Amigos da Juventude**

A admissão do Município de Tabuaço, na Rede Nacional de Municípios Amigos da Juventude tem como objetivo potenciar *“(...) a criação de mais e melhores políticas amigas da Juventude, por meio da partilha de boas práticas, da criação de estratégias e da promoção de sinergias associativas e municipais (...) com vista à participação jovem(...)”*.

De salientar o **Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação** estabelecido entre o Município de Tabuaço e a CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e que tem por objeto:

- *“a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da referida Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 - “Portugal + Igual” (ENIND), a nível local”;*
- *“contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações”;*
- *“prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros”;*
- *“prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados”;*
- *“fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens”;*
- *“prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal”;*
- *“promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas”;*
- *“garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País”.*

No sentido de promover a integração dos objetivos da ENIND na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, o presente Plano será desenvolvido e apresentado em sede de Rede Social, no Conselho Municipal de Juventude e redes empresariais locais.

Expõe-se de seguida a estratégia de trabalho do IPMIND de Tabuaço, elaborada como resultado da sistematização do processo de Diagnóstico. O Plano está desenhado como uma ferramenta que possibilita o desenvolvimento das políticas municipais de igualdade a implementar durante os próximos 4 anos. Está dividido em duas grandes vertentes:

1) vertente interna, que diz respeito às medidas a serem desenvolvidas na Câmara Municipal de Tabuaço enquanto local de trabalho e enquanto órgão capaz de promover a integração dos objetivos da ENIND na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais.

2) vertente externa, que se refere às ações a serem implementadas no município, direcionadas para a população e atores locais.

Todas as medidas a seguir apresentadas serão divulgadas no *website* e redes sociais do Município e em comunicados de imprensa. As medidas de carácter interno, serão também divulgadas mediante *newsletter* interna.

### 3.1. VERTENTE INTERNA

---

#### DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO I - GOVERNANÇA, TRANSVERSALIDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

---

O IPMIND de Tabuaço pretende promover novos modelos de organização social baseados na igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Um aspeto essencial do plano é o objetivo de fortalecer a transversalidade de género na administração local, mediante a incorporação da perspetiva de género nas políticas públicas e procedimentos internos: em todos os planos, programas, regulamentos municipais e outros documentos estratégicos. Neste sentido, são contempladas ações promotoras de uma governança local em igualdade, como ações de sensibilização e formativas. Do Diagnóstico feito anteriormente, constatou-se a necessidade de integrar as temáticas sobre igualdade entre mulheres e homens no plano de formação da Autarquia, com enfoque na interseccionalidade, promovendo a participação de mulheres e homens, bem como a inclusão de objetivos de promoção da igualdade entre mulheres e homens no âmbito do SIADAP.

Tornou-se clara igualmente a necessidade de fomentar a utilização de uma linguagem não sexista, propondo-se no presente Plano, um processo de sensibilização sobre temas de género dirigido a todo o pessoal da Autarquia, com vista a aprofundar a utilização institucional da linguagem inclusiva, e posterior difusão de um manual de comunicação inclusiva. Também a introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais nas políticas da Autarquia está presente neste âmbito de atuação.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Garantir uma governação 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 Autarquia.

### 1.1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantir informação desagregada por sexo em todos os âmbitos da Autarquia, de forma a conhecer a situação real de mulheres e homens.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
1.1.1. Implementar um sistema de dados desagregados por sexo nos sistemas de informação da Autarquia ao nível de todas as áreas (bases de dados, formulários, registos, etc.).	100% dos registos da Autarquia estão desagregados por sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de registos desagregados por sexo</li> </ul>	Gabinete de informática

### 1.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Integrar a perspetiva da igualdade entre mulheres e homens, com enfoque na perspetiva interseccional, na formação dirigida aos recursos humanos da Autarquia.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
1.2.1. Participação de técnicos/as da Autarquia no Programa formativo "Laboratórios de Igualdade"	90% dos/as técnicos/as frequentam e completa as ações	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de participantes (desagregado por sexo)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipa para a Igualdade na vida local (EIVL);</li> <li>- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)</li> </ul>
1.2.2. Participação dos recursos humanos da Autarquia (Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais), em ações de formação sobre igualdade e não discriminação.	50% dos Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais frequentam e completam a formação	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de participantes (desagregado por sexo)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EIVL</li> <li>- Instituto de Emprego e Formação Profissional, Lamego (IEFP)</li> </ul>

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
1.2.3 Participação de dirigentes e executivo da Autarquia em ação sobre igualdade e não discriminação promovida pela CIG	90% dos dirigentes e executivo da Autarquia completam a ação	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de participantes (desagregado por sexo)</li> </ul>	- EIVL; - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG); - Rede Autarquias para a Igualdade

### 1.3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Integrar objetivos de promoção da igualdade entre mulheres e homens no SIADAP.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
1.3.1. Inclusão no SIADAP 1 de critérios objetivos não baseados no sexo	2 critérios relativos à igualdade de género incluídos na avaliação do serviço: linguagem inclusiva e informação sobre todos os recursos para a conciliação existentes no Município	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de critérios;</li> <li>Denominação dos critérios</li> </ul>	Gabinete de recursos humanos
1.3.2. Inclusão no SIADAP 2 de critérios objetivos não baseados no sexo	2 critérios relativos à igualdade de género incluídos na avaliação de dirigentes: frequência de ações no âmbito da igualdade e não discriminação; cumprimentos das medidas indicadas no SIADAP1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de critérios</li> <li>Denominação dos critérios</li> </ul>	Gabinete de recursos humanos

#### 1.4. OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover e garantir o uso de uma linguagem inclusiva e não discriminatória em todos os canais de comunicação da Autarquia

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
1.4.1. Divulgação interna do IPMIND a todos/as trabalhadores/as e sua divulgação no <i>website</i> da Autarquia.	100% dos/as trabalhadores/as da Autarquia conhecem e têm acesso ao IPMIND	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plano divulgado no website da Autarquia;</li> <li>Nº de consultas / descargas</li> </ul>	Gabinete de Informática
1.4.2. Difundir e tornar de cumprimento obrigatório o Manual de Comunicação Inclusiva do CES <sup>1</sup> .	80% dos documentos da Autarquia adotam uma linguagem inclusiva e não discriminatória.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de documentos nos quais se incorpora a linguagem e imagens não sexistas</li> </ul>	- EIVL - Órgão executivo
1.4.3. Participação dos/as técnicos/as do Município em ação de formação sobre linguagem inclusiva e não discriminatória	70% dos/as técnicos/as do Município de Tabuaço finalizam a formação	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de participantes (desagregado por sexo)</li> </ul>	- Município de Tabuaço - IEFP, Lamego

<sup>1</sup> Conselho Económico e Social, Manual de Linguagem Inclusiva, 2021

## 1.5. OBJETIVO ESPECÍFICO

Introduzir as vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais nas políticas da Autarquia.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
1.5.1. Seminário dirigido a profissionais que trabalham nos Serviços Sociais, emprego, saúde e CAF.	70% dos/as profissionais do concelho de Tabuaço participam no seminário	Nº de participantes desagregado por sexo	EIVL

## DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO II - PARTICIPAÇÃO PLENA E IGUALITÁRIA NA ESFERA PÚBLICA E PRIVADA

O Diagnóstico demonstrou a existência de disparidades salariais na ordem dos 16% nas carreiras de técnico superior e assistente técnico na Autarquia. Esta discriminação indireta, relacionada com os fenómenos de segregação horizontal e vertical dos grupos ao longo da carreira profissional, pode ser entendida também à luz de um fator que contribui em muito para esta realidade, e que é a divisão desigual de tarefas dentro do agregado familiar.

Apesar da sua importância, as tarefas de prestação de cuidados aos outros e ao lar, historicamente atribuídas às mulheres, têm sido invisibilizadas e quase nada valorizadas, mantendo-se no âmbito privado / doméstico e permanecendo ocultas da esfera pública e laboral. Por outro lado, desde a integração massiva das mulheres no mercado de trabalho remunerado, e apesar da evolução dos padrões de convivência, ainda encontramos fortes desequilíbrios sobre quem é responsável pelas tarefas domésticas e cuidados a pessoas dependentes, continuando a recair, em grande medida, sobre as mulheres.

Vários estudos demonstram que a corresponsabilidade doméstica e familiar é imprescindível para conseguir a igualdade entre mulheres e homens e permitir o seu desenvolvimento pessoal, afetivo e profissional.

Os cuidados, devido à sua importância para a vida e para o bem-estar da sociedade, assim como a carga de trabalho que representam para as mulheres, têm que ter lugar na agenda política. Se queremos favorecer um sistema de divisão justa de tarefas e responsabilidades sociais, é necessário implementar medidas que promovam sociedades mais cooperantes e mais justas.

Por este motivo, as medidas a seguir propostas pretendem criar mecanismos que promovam a participação equilibrada de mulheres e homens, bem como criar formas

de medir a situação de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional de trabalhadores e trabalhadoras da Câmara Municipal de Tabuaço.

Seguindo as recomendações do Diagnóstico, propõem-se igualmente medidas internas para combater e prevenir o assédio sexual e moral no local de trabalho.

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens na atividade profissional da Câmara Municipal.

### 2.1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Criar medidas para a flexibilização da organização do trabalho.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
2.1.1. Criação de Banco de horas para os/as funcionários/as da Autarquia.	100% dos/as funcionários do Município de Tabuaço usam o Banco de Horas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de funcionários/as que usam o Banco de Horas, desagregado por sexo</li> </ul>	-Gabinete de Recursos humanos -Sindicatos
2.1.2. Levantamento das necessidades em matéria de conciliação através de questionário.	100% dos/as funcionários/as do Município de Tabuaço respondem ao inquérito	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de inquéritos respondidos</li> </ul>	- EIVL



## 2.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Adoção de um código de conduta e procedimento interno de combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
2.2.1. Divulgação do código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.	100% dos/as funcionários/as do Município de Tabuaço conhecem e assinam o compromisso com o código	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de trabalhadores/as que assinam o código (desagregado por sexo)</li> </ul>	- Gabinete de Recursos humanos - EIVL
2.2.2 Ação de formação sobre Combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho dirigido aos RH da Autarquia	50% dos RH da Autarquia finalizam a formação	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de RH da Autarquia que participam na ação (desagregado por sexo)</li> </ul>	IEFP - Lamego

## 2.3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover junto dos homens a importância do seu envolvimento nas tarefas de cuidado, contribuindo assim para a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
2.3.1 Desenvolvimento de campanha de sensibilização para fomentar entre os homens trabalhadores do Município de Tabuaço, o exercício do direito à licença de paternidade de forma igualitária.	100% dos/as trabalhadores/as do Município de Tabuaço têm acesso aos materiais da campanha	<ul style="list-style-type: none"> <li>Materiais elaborados.</li> <li>Nº de canais de disseminação usados (panfletos e redes sociais)</li> </ul>	-EIVL -Gabinete de Informática

### 3.2. VERTENTE EXTERNA

---

#### DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO III - VIDA LIVRE DE VIOLÊNCIA

---

As violências machistas são uma manifestação da desigualdade entre homens e mulheres e um obstáculo para alcançar a igualdade.

O Município de Tabuaço integra o Protocolo celebrado entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e a Associação Nacional dos Municípios Portugueses, no âmbito do processo de autonomização e empoderamento das vítimas de violência doméstica. Conta com um Núcleo de Atendimento às Vítimas de Violência Doméstica na Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados de Tabuaço.

Da análise aos resultados do Diagnóstico, conclui-se que importa reforçar a sensibilização e informação à comunidade, bem como promover a integração da temática da violência contra as mulheres e doméstica na formação de pessoal docente e não docente.

Para poder chegar a mais mulheres vítimas de violência e iniciar novas linhas de trabalho com outras violências machistas, são necessários o trabalho em rede e o envolvimento de todas as entidades que trabalham a este nível no concelho.

#### OBJETIVO ESTRATÉGICO

3. Prevenir e erradicar a tolerância social às várias manifestações da violência contra mulheres e violência doméstica, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.

### 3.1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Transversalizar a temática da violência contra as mulheres e violência doméstica.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
3.1.1. Formação de pessoal docente e não docente no âmbito da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania	60% docentes frequente e termina a formação; 50% de não docentes frequente e termina a formação	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de docentes que frequentam a formação, desagregado por sexo;</li> <li>Nº de não docentes que frequentam a formação, desagregado por sexo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Centro Qualifica de Moimenta da Beira;</li> <li>- Agrupamento de escolas de Tabuaço</li> </ul>
3.1.2. Divulgação do guião "Boas práticas para a prevenção e o combate à violência doméstica e de género nas empresas"(CIG)	50% das empresas do Município têm acesso ao guião	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de guiões distribuídos;</li> <li>Nº de empresas que recebem os Guiões</li> </ul>	EIVL; Gabinete de Comunicação

### 3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Oferecer um atendimento social integral às mulheres vítimas de violência de género e doméstica, e aos seus filhos e filhas.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
3.2.1. Continuar a fornecer um atendimento imediato, informação e acompanhamento às mulheres vítimas de violência de género e doméstica, e aos seus filhos e filhas.	100% dos agregados familiares sinalizados são acompanhados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mulheres atendidas;</li> <li>Nº de filhos e filhas atendidos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gabinete de Ação Social</li> <li>-USCP de Tabuaço</li> <li>-G.N.R</li> </ul>
3.2.2. Coordenação com diferentes instituições para dar resposta às necessidades detetadas.	80% das instituições / entidades do concelho, com respostas a este nível estão envolvidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de instituições / entidades envolvidas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gabinete de Ação Social</li> <li>-USCP de Tabuaço</li> </ul>

### 3.3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Sensibilizar a população de Tabuaço para o problema da violência de género e doméstica, contribuindo para que existam mais denúncias e pedidos de ajuda.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
3.3.1 Criação de uma Campanha "Tudo tem um Fim" a ser disseminada pelas CPCJ, CLDS, Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados e redes sociais do município de Tabuaço.	3000 pessoas residentes recebem informação / têm contacto com a campanha; 18 cartazes afixados e 100 flyers distribuídos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de flyers distribuídos;</li> <li>Nº de cartazes afixados</li> <li>Nº de pessoas alcançadas</li> </ul>	-Unidade Móvel de saúde - EIVL - Equipa CLDS - CPCJ - Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados
3.3.2. Realização de um Evento "A Tua Vida Pertence-te", com a intervenção de profissionais da área, nomeadamente, técnicos/as da APAV e de Casas Abrigo, e testemunhos reais.	300 pessoas participam no evento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de participantes (desagregado por sexo)</li> </ul>	- Município de Tabuaço - EIVL - Equipa CLDS -APAV -RSI -Agrupamento de escolas

## DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO IV - REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA DE MULHERES E HOMENS

Garantir uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão contempla ações de promoção da participação equilibrada das mulheres em todos os âmbitos da vida social e pública, especialmente aqueles que representam cenários de poder.

A diferença salarial, os contratos a tempo parcial, a precariedade, a repartição desigual do trabalho doméstico e as responsabilidades de cuidado, condicionam as mulheres no acesso e na progressão no mercado de trabalho, dificultando a sua autonomia económica e pessoal. A igualdade real e efetiva implica a independência e a equidade económica, pelo que as medidas a seguir apresentadas pretendem contribuir para a igualdade de oportunidades.

Assim, propõem-se medidas que contribuam para reverter as diferentes situações de desemprego das mulheres, através da prestação de serviços de orientação e informação e mediante ações de formação com o propósito de melhorar a

empregabilidade das mulheres. Também se propõe a introdução da perspetiva de género nestes programas de formação-emprego, de forma a promover a correta aplicação do princípio de igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens. Por último, em consonância com a ENIND e a necessidade de promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar de forma a que esta desejada participação plena e igualitária seja possível, incluem-se também medidas que promovam uma distribuição mais equitativa entre mulheres e homens do tempo dedicado à vida pessoal, familiar e laboral.

De ressaltar a diferença significativa entre praticantes de desporto diagnosticada, sendo que se propõem também medidas para facilitar o acesso das mulheres e raparigas à prática desportiva.

#### OBJETIVO ESTRATÉGICO

4. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na sociedade

#### 4.1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Melhorar a empregabilidade das mulheres em situação de vulnerabilidade social, combatendo a segregação sexual das profissões.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
4.1.1. Cursos de formação em profissões e ofícios onde a mulher está sub-representada, dirigido a mulheres desempregadas	10% das mulheres do concelho que estão desempregadas participam e concluem o curso	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de ações realizadas;</li> <li>Nº de participantes (desagregado por sexo)</li> </ul>	-GIP -IEFP -EIVL - Equipa RSI -Município de Tabuaço
4.1.2. Continuidade da prestação de serviço de orientação, formação e informação para o emprego, com especial atenção às pessoas em situação de vulnerabilidade e coletivos sub-representados	10% das mulheres em situação de vulnerabilidade do concelho participam na formação	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de ações realizadas;</li> <li>Nº de participantes (desagregado por sexo)</li> </ul>	- Equipa R.S. I -CLDS -EIVL -IEFP

#### 4.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover o empoderamento das mulheres e da sua representação em todas as esferas.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
4.2.1. Ação "Jovens Empreendedores": visita de estudo com alunos/as do ensino secundário a <i>start-ups</i>	75% dos/as alunos/as do ensino secundário participam na ação	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de ações realizadas;</li> <li>Nº de participantes (desagregado por sexo)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agrupamento de Escolas de Tabuaço;</li> <li>- Equipa CLDS</li> </ul>
4.2.2. Colóquio sobre ajudas, linhas de financiamento e apoio ao empreendedorismo, com a apresentação de projetos liderados por mulheres e difusão junto das empresas do Município	10% das pessoas desempregadas do concelho participam nas ações	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de participantes nas ações (desagregado por sexo);</li> <li>Nº de ações</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- IEFP</li> <li>- CLDS</li> <li>- Agentes Sociais</li> <li>- EIVL</li> </ul>

#### 4.3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Criar e promover recursos sociais facilitadores da conciliação.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
4.3.1. Informar sobre todos os recursos para a conciliação existentes no município	Elaboração de um guia e criação de um separador sobre o tema no website do Município	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de exemplares distribuídos / nº de consultas / descargas na web</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipa Local para a Igualdade de Género</li> <li>- Gabinete de Informática</li> <li>- Recursos Humanos</li> </ul>
4.3.2. Disposição de fraldários nos wc's públicos da freguesia de Tabuaço	2 wc's do município têm fraldários	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de fraldários</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Câmara Municipal de Tabuaço</li> <li>- Equipa Local para a Igualdade de Género</li> </ul>

## DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO V - EDUCAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

A análise da situação de mulheres e homens em Tabuaço, no âmbito da educação, revela que persistem diferenças de género: a população analfabeta e sem estudos encontra-se feminizada; mantêm-se estereótipos de género na escolha das áreas de formação. Por este motivo, importa desenvolver ações que façam da escola um lugar seguro e diverso, livre de estereótipos que conduzem à violência, que conduzem à segregação das profissões e condicionam o futuro de cidadãs e cidadãos livres.

Tomam-se assim medidas que promovem a formação de docentes e não docentes e trazem-se à escola programas nacionais que promovem o pensamento crítico e a liberdade de escolha junto de todos e todas.

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

5. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.

#### 5.1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
5.1.1. Distribuição e difusão dos Guiões de Educação, Género e Cidadania, na Biblioteca de Tabuaço e Biblioteca do Agrupamento de Escolas	100% das Bibliotecas do Município têm disponíveis os Guiões	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de Bibliotecas do Município que recebem os Guiões;</li> <li>N.º de Guiões impressos</li> </ul>	-EIVL; Gabinete de Comunicação
5.1.2. Peça de teatro "Uma Aventura pela Igualdade"	90% dos alunos e alunas dos 3.º, 4.º, 5.º e 6.º ano assistem à peça	N.º de alunos e alunas dos 3.º, 4.º, 5.º e 6.º ano que assistem à peça, desagregado por sexo	Município de Tabuaço Agrupamento de escolas de Tabuaço

## 5.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover o combate à segregação das profissões em razão do sexo.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
5.2.1. Oficina sobre igualdade de género "Quando for grande quero ser..."	80% de alunos e alunas do 3º ciclo frequentam as oficinas de igualdade de género	- N.º de participantes desagregado por sexo	- Equipa CLDS de Escolas
5.2.2. Projeto "Engenheiras por um Dia"	90% de alunas e alunos participam nas ações promovidas pelo projeto	- N.º de ações - N.º de participantes desagregado por sexo	Equipa CLDS de Escolas - Município de Tabuaço - Engenheiras por um dia

## 5.3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover a desconstrução dos estereótipos homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
5.3.1. Realização de ações e/ou atividades culturais de reconhecimento e visibilização da comunidade LGBTI+, prestando especial atenção aos dias internacionais reivindicativos: dia das famílias diversas (15 de maio), contra a homofobia, transfobia e bifobia (17 de maio) junto da população escolar	90% da comunidade escolar participa e envolve-se nas ações e atividades referidas	- N.º de ações - N.º de participantes (desagregado por sexo)	- EIVL de Escolas - Agrupamento de Escolas - Rede ex aequo - Equipa CLDS



## 5.4. OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover a prática desportiva junto da população escolar do município, com especial enfoque nas mulheres.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
5.4.1. Realização de um Inquérito junto de alunos e alunas de forma a perceber qual ou quais a(s) modalidade(s) desportiva(s) em que teriam mais interesse.	80% de alunos e alunas do Agrupamento respondem ao Inquérito	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de pessoas que responderam ao Inquérito (desagregado por sexo)</li> </ul>	- Coordenação do Desporto Escolar; EIVL
5.4.2. Ações de sensibilização sobre os benefícios do desporto na saúde com apresentação de testemunhos de mulheres desportistas.	80% de alunos e alunas do Agrupamento participam nas ações de sensibilização	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de participantes (desagregado por sexo)</li> <li>Nº de ações</li> </ul>	Coordenação do Desporto Escolar; EIVL Agrupamento de Escolas de Tabuaço

## DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO VI - COMUNICAÇÃO LIVRE DE ESTEREÓTIPOS

Sabemos que a forma como a linguagem é utilizada pode contribuir para a manutenção de estereótipos e papéis de género tradicionais, invisibilizar a mulher e favorecer a discriminação e as desigualdades entre mulheres e homens.

Fruto do diagnóstico elaborado previamente, propõe-se assim como um dos objetivos deste Plano, a integração da perspetiva de género no uso da linguagem, ao nível escrito, verbal e iconográfico, contribuindo para a igualdade real entre mulheres e homens, e tornando visível o compromisso da Autarquia.

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

6. Promover a igualdade de género no âmbito da comunicação municipal e em todos os serviços do município

## 6.1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantir uma informação municipal em perspetiva de género acessível a toda a população.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
6.1.1. Divulgação externa do IPMIND a todos/as residentes e sua divulgação no sítio na internet do município.	60% dos/as residentes de Tabuaço conhecem e têm acesso ao IPMIND	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plano divulgado no website;</li> <li>Nº de consultas / descargas</li> </ul>	-Gabinete de Informática -EIVL
6.1.2. Elaboração de uma agenda que difunda as atividades do Município em matéria de igualdade, realizadas por organizações ou pelas instituições públicas.	60% dos/as residentes de Tabuaço conhecem e têm acesso à agenda	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de entidades / iniciativas incluídas</li> <li>Nº de atualizações da web.</li> <li>Nº de consultas / descargas</li> </ul>	Gabinete de Comunicação -EIVL

## 6.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover uma comunicação não discriminatória e inclusiva em todos os serviços do município.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
6.2.1 Difundir o Manual de Comunicação Inclusiva do CES <sup>2</sup> junto das Juntas e Uniões de Freguesia.	100% das freguesias tem acesso ao Manual de Comunicação Inclusiva do CES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de manuais distribuídos- 13</li> <li>Nº de freguesias abrangidas pela disseminação-13</li> </ul>	-EIVL Gabinete de Comunicação
6.2.2. Difusão do Manual de Comunicação Inclusiva do CES no website do Município.	30% dos visitantes do website do Município acederam ao Manual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de descargas do documento através do website</li> </ul>	-Gabinete de informática

<sup>2</sup> Conselho Económico e Social, Manual de Linguagem Inclusiva, 2021

## DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO VII - COMBATE À POBREZA E EXCLUSÃO EM PERSPETIVA DE GÉNERO

A introdução do conceito de interseccionalidade na ENIND alerta-nos para a existência de mulheres em contextos de especial vulnerabilidade; no sentido de dar resposta a esta realidade, o IPMIND de Tabuaço prevê medidas específicas que pretendem dar resposta às múltiplas necessidades das mulheres em situação de especial vulnerabilidade social do município. O foco na diversidade esteve presente durante todo o processo de elaboração do presente Plano Municipal, pelo que a consideração e tratamento dos diferentes fatores de vulnerabilidade por razão de género, está presente em todos os seus âmbitos e medidas.

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

7. Integrar a promoção da igualdade entre mulheres e homens no combate à pobreza e exclusão social.

#### 7.1. Objetivo Específico

Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica.

Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis
7.1.1. Oficina de Inclusão e Literacia Digital	10% das mulheres com baixa escolaridade residentes no concelho participam e concluem a ação	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de ações realizadas;</li> <li>Nº de mulheres participantes.</li> </ul>	-EIVL - IEFP -GIP - Equipa CLDS -Juntas/ Uniões de freguesias - RSI

### 3.3. PLANIFICAÇÃO

Apresenta-se de seguida a operacionalização do Plano, concretizando os compromissos políticos e técnicos estabelecidos através das medidas, fixando-se a calendarização e orçamento.

#### DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO I - GOVERNANÇA, TRANSVERSALIDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. Garantir uma governação que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Autarquia

Objetivos Específicos	Medidas	Ano			
		2022	2023	2024	2025
1.1. Garantir informação desagregada por sexo em todos os âmbitos da Autarquia, de forma a conhecer a situação de real de mulheres e homens.	1.1.1. Implementar um sistema de dados desagregados por sexo nos sistemas de informação da Autarquia ao nível de todas as áreas (bases de dados, formulários, registos, etc.).	✓	✓		
1.2. Integrar a perspetiva da igualdade entre mulheres e homens, com enfoque na perspetiva interseccional, na formação dirigida aos recursos humanos da Autarquia.	1.2.1. Participação de técnicos/as da Autarquia no Programa formativo “Laboratórios de Igualdade”		✓	✓	✓
	1.2.2. Participação dos RH da Autarquia (Assistentes Técnicos e Operacionais), em ações de formação sobre igualdade e não discriminação.		✓	✓	✓
	1.2.3 Participação de dirigentes e executivo da Autarquia em ação sobre igualdade e não discriminação promovida pela CIG.		✓		
1.3. Integrar objetivos de promoção da igualdade entre mulheres e homens no SIADAP.	1.3.1. Inclusão no SIADAP 1 de critérios objetivos não baseados no sexo.			✓	✓
	1.3.2. Inclusão no SIADAP 2 de critérios objetivos não baseados no sexo.			✓	✓

Cofinanciado por:

Objetivos Específicos	Medidas	Ano			
		2022	2023	2024	2025
1.4. Promover e garantir o uso de uma linguagem não discriminatória em todos os canais de comunicação da Autarquia	1.4.1. Divulgação interna do IPMIND a todos/as trabalhadores/as e sua divulgação no website da Autarquia.	✓			
	1.4.2. Difundir e tornar de cumprimento obrigatório o Manual de Comunicação Inclusiva do CES.	✓			
	1.4.3. Participação de técnicos/as do Município em ação de formação sobre linguagem inclusiva e não discriminatória		✓		
1.5. Introduzir as vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais nas políticas da Autarquia.	1.5.1. Seminário dirigido a profissionais que trabalham nos Serviços Sociais, emprego, saúde e CAF.			✓	
Orçamento	1.000€				

DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO II - PARTICIPAÇÃO PLENA E IGUALITÁRIA NA ESFERA PÚBLICA E PRIVADA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens na atividade profissional da Câmara Municipal.

Objetivos Específicos	Medidas	Ano			
		2022	2023	2024	2025
2.1. Criar medidas para a flexibilização da organização do trabalho	2.1.1. Criação de Banco de horas para os/as funcionários/as da Autarquia				✓
	2.1.2. Levantamento das necessidades em matéria de conciliação através de questionário.		✓		
2.2. Adoção de um código de conduta e procedimento interno de combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho.	2.2.1. Criação, adoção e divulgação de código de conduta e procedimento interno para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.	✓	✓	✓	✓
	2.2.2 Ação de formação sobre Combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho dirigido aos RH da Autarquia			✓	✓
2.3. Promover junto dos homens a importância do seu envolvimento nas tarefas de cuidado, contribuindo assim para a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.	2.3.1 Desenvolvimento de campanha de sensibilização para fomentar entre os homens trabalhadores da Autarquia, o exercício do direito à licença de paternidade de forma igualitária.		✓		
Orçamento	100€				

VERTENTE EXTERNA

DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO III - VIDA LIVRE DE VIOLÊNCIA

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. Prevenir e erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.

Objetivos Específicos	Medidas	Ano			
		2022	2023	2024	2025
3.1. Transversalizar a temática da violência contra as mulheres e violência doméstica	3.1.1. Formação de pessoal docente e não docente no âmbito da Estratégia nacional de educação para a cidadania.		✓	✓	✓
	3.1.2. Divulgação do guião "Boas práticas para a prevenção e o combate à violência doméstica e de género nas empresas"	✓			
3.2. Oferecer um atendimento social integral às mulheres vítimas de violência de género e doméstica, e aos seus filhos e filhas.	3.2.1. Continuar a fornecer um atendimento imediato, informação e acompanhamento às mulheres vítimas de violência de género e doméstica, e aos seus filhos e filhas.	✓	✓	✓	✓
	3.2.2. Coordenação com diferentes instituições para dar resposta às necessidades detetadas.	✓	✓	✓	✓
3.3. Sensibilizar a população de Tabuaço para o problema da violência de género e doméstica, contribuindo para que hajam mais denúncias e pedidos de ajuda.	3.3.1 Criação de Campanha "Tudo tem um Fim" a ser disseminada pelas CPCJ, CLDS, Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados e redes sociais do município de Tabuaço.		✓		
	3.3.2. Realização de um Evento "A Tua Vida Pertence-te", com a intervenção de profissionais da área, nomeadamente, técnicos/as da APAV e de Casas Abrigo, e testemunhos reais.		✓		
Orçamento	700€				

Cofinanciado por:

## DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO IV - REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA DE MULHERES E HOMENS

Objetivo estratégico 4. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na sociedade

Objetivos Específicos	Medidas	Ano			
		2022	2023	2024	2025
4.1. Melhorar a empregabilidade das mulheres em situação de vulnerabilidade social, combatendo a segregação sexual das profissões	4.1.1. Cursos de formação em profissões e ofícios onde a mulher está sub-representada.	✓			
	4.1.2. Continuidade da prestação de serviço de orientação, formação e informação para o emprego, com especial atenção às pessoas em situação de vulnerabilidade e coletivos sub-representados.	✓	✓	✓	✓
4.2. Promover o empoderamento das mulheres e da sua representação em todas as esferas.	4.2.1. Ação "Jovens Empreendedores": visita de estudo com alunos/as do ensino secundário a <i>start-ups</i>	✓			
	4.2.2. Colóquio sobre ajudas, linhas de financiamento e apoio ao empreendedorismo, com a apresentação de projetos liderados por mulheres e difusão junto das empresas do Município		✓		
4.3. Criar e promover recursos sociais facilitadores da conciliação	4.3.1. Informar sobre todos os recursos para a conciliação existentes no município	✓			
	4.3.2. Disposição de fraldários nos wc's públicos da freguesia de Tabuaço				✓
Orçamento	1000€				

Cofinanciado por:



DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO V - EDUCAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

Objetivo estratégico 5. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.

Objetivos Específicos	Medidas	Ano			
		2022	2023	2024	2025
5.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes.	5.1.1. Distribuição e difusão dos Guiões de Educação, Género e Cidadania, na Biblioteca de Tabuaço e Biblioteca do Agrupamento de Escolas	✓			
	5.1.2. Peça de teatro "Uma Aventura pela Igualdade"	✓			
5.2. Promover o combate à segregação das profissões em razão do sexo.	5.2.1. Oficina sobre igualdade de género "Quando for grande quero ser..."	✓			
	5.2.2. Projeto "Engenheiras por um Dia"	✓	✓	✓	✓
5.3. Promover a desconstrução dos estereótipos homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos	5.3.1. Realização de ações e/ou atividades culturais de reconhecimento e visibilização da comunidade LGBTI+, prestando especial atenção aos dias internacionais reivindicativos: dia das famílias diversas (15 de maio), contra a homofobia, transfobia e bifobia (17 de maio) junto da população escolar				✓
5.4. Promover a prática desportiva junto da população escolar do município, com especial enfoque nas mulheres.	5.4.1. Realização de um Inquérito junto de alunos e alunas de forma a perceber qual a(s) modalidade(s) desportiva(s) em que teriam mais interesse		✓		
	5.4.2. Ações de sensibilização sobre os benefícios do desporto na saúde com apresentação de testemunhos de mulheres desportistas		✓		
Orçamento	2900€				

## DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO VI - COMUNICAÇÃO LIVRE DE ESTEREÓTIPOS

Objetivo estratégico 6. Promover a igualdade de género no âmbito da comunicação municipal e em todos os serviços do município.

Objetivos Específicos	Medidas	Ano			
		2022	2023	2024	2025
6.1. Garantir uma informação municipal em perspetiva de género acessível a toda a população	6.1.1. Divulgação externa do IPMIND a todos/as residentes de Tabuaço e sua divulgação no sítio na internet do município.	✓			
	6.1.2. Elaboração de uma agenda que difunda as atividades do Município em matéria de igualdade, realizadas por organizações ou pelas instituições públicas.	✓	✓	✓	✓
6.2. Promover uma comunicação não discriminatória e inclusiva em todos os serviços do município.	6.2.1 Difundir o Manual de Comunicação Inclusiva do CES junto das Juntas e Uniões de Freguesia.	✓			
	6.2.2. Difusão do Manual de Comunicação Inclusiva do CES no website do Município	✓		✓	
Orçamento	500€				

## DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO VII - COMBATE À POBREZA E EXCLUSÃO EM PERSPETIVA DE GÉNERO

Objetivo estratégico 7. Integrar a promoção da igualdade entre mulheres e homens no combate à pobreza e exclusão social.

Objetivos Específicos	Medidas	Ano			
		2022	2023	2024	2025
7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de vulnerabilidade social e económica.	7.1.1. Oficina de Inclusão e Literacia Digital	✓	✓		
Orçamento	0€				

# Monitorização e Avaliação

04

A implementação do IPMIND de Tabuaço será feita de forma progressiva, exigindo um trabalho contínuo de seguimento de forma coordenada, por parte de todos os atores implicados na sua implementação, necessitando uma adaptação progressiva dos mesmos.

Assim, é imprescindível definir o processo de seguimento e avaliação do Plano, elementos fundamentais para poder definir processos de melhoria e adaptação das ações do Plano durante o seu desenvolvimento.

#### 4.1. PROCEDIMENTO PARA A MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO IPMIND DE TABUAÇO

---

A estratégia de implementação deste Plano estipula o seguinte procedimento de monitorização e avaliação da implementação e cumprimento das medidas e metas enunciadas:

##### **4.1.1 Avaliação dos 12 primeiros meses de execução**

Com o objetivo de conhecer o grau de execução das ações programadas, prevê-se a elaboração de um relatório de avaliação dos primeiros 12 meses de execução do Plano, realizado por uma entidade externa. Este relatório será validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local e submetido ao Executivo Camarário, e posteriormente apresentado à Assembleia Municipal.

Este relatório servirá de instrumento de informação e comunicação com os diferentes agentes implicados e facilitará os processos posteriores de avaliação intermedia e final. Para a sua elaboração será analisada a informação relativa aos indicadores de seguimento estipulados para cada uma das medidas planeadas. Desta forma, será possível medir anualmente a execução dos objetivos propostos, identificando-se possíveis desvios no processo de implementação. Como resultado do relatório de seguimento, será possível formular propostas de melhoria, caso se considere necessário, tal como a adequação dos recursos económicos e de pessoal.

##### **4.1.2. Avaliação final**

A avaliação final irá permitir conhecer e avaliar o grau de cumprimento dos objetivos estabelecidos no Plano e será a base para definir políticas de igualdade futuras no âmbito municipal.

Esta avaliação final, mais extensa e de carácter participativo, deverá partir de um enfoque multiestratégico (i.e., deverá incluir tanto aspetos qualitativos como quantitativos). Além de oferecer uma visão global através da análise sistemática dos indicadores de impacto e metas, irá identificar o nível de cumprimento de cada uma das linhas do Plano.

Esta avaliação final será apresentada e aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal, após validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

# Anexos

05



A Carta tem como princípio a Diversidade, entendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação.

A Diversidade numa organização é potenciadora de inovação, atração, retenção, promoção de talento e de competências diversas e representa uma mais-valia ao tornar a própria organização, um espelho da sociedade onde se insere e atua.

Valorizar as características, as competências e o talento de cada pessoa promove a igualdade de tratamento e de oportunidades, combatendo os estereótipos e as discriminações e fomentando uma cultura de inclusão baseada no respeito pelo ser humano.

Uma cultura de Diversidade contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional, para a eficiência e competitividade das organizações e para a melhoria das condições sociais e económicas.

As organizações signatárias desta Carta assumem a Diversidade como um imperativo ético, traduzindo-se num princípio basilar e orientador da sua atuação interna e externa, fazendo parte dos seus valores e da sua identidade institucional.

As organizações signatárias comprometem-se a:

- Assumir, ao nível da gestão de topo e dos outros níveis hierárquicos da organização, a criação das condições para a compreensão, o respeito e a promoção da Diversidade por todas as pessoas;
- Desenvolver uma cultura organizacional baseada no respeito mútuo, no reconhecimento e valorização dos talentos e das diferenças individuais;
- Promover práticas de gestão de pessoas que suportem os princípios da Diversidade e inclusão com um especial enfoque na igualdade de tratamento e de oportunidades no processo de recrutamento e seleção, na formação e desenvolvimento profissional, na avaliação, na progressão na carreira e na remuneração;
- Promover a Diversidade como fonte de desenvolvimento e aprendizagem para além do crescimento económico, mas também como meio para alcançar uma existência intelectual, emocional, moral e espiritual mais satisfatória;
- Privilegiar a criação de equipas de trabalho com base nos princípios e valores desta carta, valorizando as características distintivas e o mérito de cada pessoa;
- Promover e respeitar a Diversidade através de metodologias, instrumentos de gestão e condições, incluindo o tempo de trabalho, que incentivem o desenvolvimento das pessoas, de acordo com as suas necessidades e características;
- Assegurar que a comunicação da Carta e das atividades relacionadas com esta é feita a colaboradores/as, clientes, fornecedores, parceiros e à sociedade em geral por forma a potenciar o envolvimento e compromisso com os seus princípios;
- Promover oportunidades para reflexão, aprendizagem e desenvolvimento de práticas promotoras da Diversidade, seja a nível interno, seja pela partilha entre as várias organizações signatárias ou em momentos públicos;
- Analisar, avaliar e partilhar as atividades desenvolvidas e os resultados atingidos no âmbito desta Carta, promovendo a sua divulgação e contribuindo para o seu reforço a nível nacional e internacional.

Assinada em Tabuaço, a 24 de Março de 2022

Organização Signatária

Município de Tabuaço

Representada por

Presidente

Assinatura

A Carta Portuguesa para a Diversidade é gerida pela APPDI

## Movimento Municípios pela Paz

### Ficha de Adesão

Considerando que a Paz é um bem e um direito essencial à vida humana e uma condição indispensável para o progresso, bem-estar, democracia e liberdade dos povos, sem a qual é impossível o desenvolvimento sustentável. Reconhecendo que a promoção da Paz é um designio de todas as nações e neste contexto os municípios têm um papel fundamental enquanto garantes da democracia e da participação das populações.

Comungando dos valores e princípios humanistas consagrados na Constituição da República Portuguesa e na Carta dos Direitos Humanos e impulsionados por este Movimento, adere ao Movimento de Municípios pela Paz;

Comprometendo-se a:

- 1) Implementar os 10 Compromissos pela Paz definidos por este Movimento;
- 2) Colaborar nas atividades definidas pelo movimento, sempre que possível, envolvendo a comunidade local e as entidades que a integram.

Município: de Tabuaço  
Morada: Rua António José de Almeida, nº 36  
Código Postal: 5120-413  
Telefone: 254780000  
Email: cm-tabuaco@cm-tabuaco.pt

O Presidente da Câmara Municipal



(Carlos André Teles Paulo de Carvalho)

Data de Adesão: 2021/04/14



**ACORDO DE ADESÃO**

**REDE DE AUTARQUIAS PARA IGUALDADE**

Entre

**Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social**, com sede na Rua da Penha de França, n.º 102, 2.º Esquerdo, 1170-307 Lisboa, NIPC: 508579384, representada por Ana Isabel da Silva Paixão, na qualidade de Presidente da Direção, doravante designada por “Coordenadora” da **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**.

e

**Câmara Municipal de Tabuaço**, com sede em Rua António José D’Almeida n.º 36, NIPC: 506601455, representada por Carlos André Teles Paulo de Carvalho, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Tabuaço, doravante designada por “Associada” da **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**.



**PREÂMBULO**

"Para conseguir a instauração de uma sociedade baseada na igualdade, é fundamental que as coletividades locais e regionais integrem plenamente a dimensão do género nas suas políticas, organização e práticas. No mundo de hoje e de amanhã, uma verdadeira igualdade das mulheres e dos homens constitui, sem dúvida, a chave do nosso sucesso económico e social – não somente a nível europeu ou nacional, mas igualmente nas nossas regiões, nas nossas cidades, nos nossos municípios".

In Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local

Considerando que:



Cofinanciado por:



- A Igualdade entre Mulheres e Homens e a não discriminação constituem princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa, e do Tratado que institui a União Europeia — Tratado de Lisboa. Enquadra-se igualmente nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, em especial o objetivo n.º 5 «Alcançar a Igualdade de Género e empoderar todas as mulheres e raparigas», quer enquanto objetivo específico, quer enquanto objetivo transversal e requisito para o cumprimento de todos os outros Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.
- A Estratégia Nacional para a Igualdade e não Discriminação – Portugal + Igual, enquanto instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade concebido com vista a dar resposta aos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e europeias, com destaque para a Organização das Nações Unidas, o Conselho da Europa e a União Europeia, designadamente a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência doméstica (Convenção de Istambul), assenta a sua intervenção em três linhas de atuação transversais: a interseccionalidade, dado que a discriminação resulta da intersecção de múltiplos fatores; a territorialização, reforçando que as políticas públicas devem adequar-se às características e necessidades territoriais e as parcerias, numa lógica de partilha de práticas, de corresponsabilização e de otimização de meios e redes.
- Continuam a persistir as assimetrias entre mulheres e homens, no acesso ao mercado de trabalho, na participação na esfera pública e privada e no acesso à participação na atividade política.
- As Autarquias assumem um papel preponderante na promoção de políticas públicas locais para a igualdade, que pela posição estratégica que ocupam, deverão atuar em duas vertentes fundamentais do processo de transformação da sociedade, a vertente interna ou organizacional e a vertente externa.
- Na vertente interna esta importância reflete-se na dinamização de políticas de gestão de recursos humanos, que incorporem o princípio da Igualdade nas suas práticas institucionais, e da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, através da implementação de soluções inovadoras que visem uma melhor gestão e sustentabilidade das organizações.
- Na vertente externa, valoriza-se o trabalho de proximidade desenvolvido com a população, no que diz respeito às questões sociais, educacionais e económicas, tornando-as, por isso mesmo, as entidades mais capazes de passar da palavra à ação, no que respeita à igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente no incentivo à participação e representação das mulheres na vida política, social, económica e cultural e na promoção da mudança dos papéis tradicionais atribuídos às mulheres e aos homens e à consequente eliminação dos estereótipos de género.
- A Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social, na qualidade de coordenadora da Rede de Autarquias para a IGUALDADE assenta a sua missão na promoção os valores de cidadania e da igualdade, e nomeadamente, da igualdade entre mulheres e homens, através de ações concertadas de desenvolvimento e inovação social que assegurem a participação, intervenção e representatividade de

Operador do Programa: Promovido por: Em parceria com:



Cofinanciado por:





todos os indivíduos, de modo a potenciar a erradicação de todas as formas de discriminação e a construção de uma sociedade mais igualitária, atuando sempre numa lógica de trabalho em rede e de cooperação com o poder local.

É celebrado e reciprocamente aceite o presente Acordo de Adesão, que se rege pelos termos e condições constantes das cláusulas seguintes e, subsidiariamente, pelas disposições legais aplicáveis:

### Artigo 1º - Âmbito e Objetivos

1. Este Acordo de Adesão define os direitos e obrigações das Partes e estabelece os termos e condições da sua participação na **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**.
2. Com a finalidade última de promover a integração do princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens e de medidas promotoras da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal nas políticas locais sectoriais, a **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**, assume-se como uma medida estratégica no âmbito da implementação de inovações organizacionais de gestão nas Autarquias, assente na dinamização de atividades que privilegiem a reflexão conjunta, a identificação de boas práticas já existentes e a produção de recomendações e/ou a criação de medidas de ação positiva inovadoras e passíveis de serem incorporadas por outras autarquias.

### Artigo 2º - Áreas de Atuação

As iniciativas a desenvolver no âmbito da **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**, com vista a promover a integração do princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens e de medidas promotoras da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal nas políticas locais sectoriais devem contemplar a integração da perspectiva de género nas seguintes áreas:

- a) Gestão de Pessoas
- b) Educação
- c) Saúde e Ação Social
- d) Cultura
- e) Mobilidade e Transportes
- f) Urbanismo e Habitação
- g) Ambiente
- h) Segurança e Prevenção da Violência

### Artigo 3.º - Adesão e Renovação

1. Podem ser membros da **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**, todas as Autarquias de Portugal Continental e dos Arquipélagos da Madeira e dos Açores, as Comunidades Intermunicipais e as Associações de Municípios.
2. A adesão à **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE** é voluntária e gratuita e faz-se mediante a assinatura do presente Acordo de Adesão que simultaneamente define o compromisso das Associadas com a **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE** e com a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens.



Cofinanciado por:



3. A adesão **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE** pressupõe a realização prévia de uma ficha de caracterização da atuação da Associada na promoção e integração do princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens e de medidas promotoras da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal nas políticas locais sectoriais.

#### Artigo 4º - Organização e Gestão

1. A **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**, não tem personalidade jurídica, resulta do Projeto “Rede de Autarquias para a Igualdade”, financiado pelo Mecanismo Financeiro do EEA Grants 2014-2021 - Programa Conciliação e Igualdade de Género, promovido pela Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social, em parceria com as Autarquias de Aljezur, Amadora, Cascais, Loulé, Mangualde, Odemira, Palmela, Póvoa de Lanhoso e Vila Nova de Gaia e o Centre for Gender and Equality at the University of Adger.

2. A **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE** é dinamizada pelo consórcio nacional do projeto supracitado, doravante designado por “Conselho Consultivo” constituído pelas Autarquias de Aljezur, Amadora, Cascais, Loulé, Mangualde, Odemira, Palmela, Póvoa de Lanhoso e Vila Nova de Gaia e coordenado pela Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social.

3. Cabe ao Conselho Consultivo:

- a) A coordenação geral, gestão e implementação das atividades a dinamizar no âmbito da Rede;
- b) Deliberar sobre a constituição de grupos de trabalho e garantir a presença de pelo menos uma das Autarquias na coordenação dos mesmos;
- c) Definir as condições de adesão de novas entidades associadas
- d) Divulgar nos canais de comunicação de cada membro as atividades promovidas pela Rede
- e) Calendarizar e organizar o Encontro Anual da Rede, bem como outros momentos de reflexão conjunta

#### Artigo 5º - Direitos e Deveres das Associadas

1. Constituem direitos das Associadas da **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**:

- a) Participar nas várias atividades de informação e capacitação promovidas pela REDE;
- b) Ter acesso aos materiais e recursos pedagógicos produzidos no âmbito da REDE;
- c) Apresentar propostas e sugestões que contribuam para a prossecução dos objetivos da REDE;
- d) Participar nos grupos de trabalho que venham a ser criados no âmbito das áreas de intervenção da Rede, identificadas no artigo 2º do presente Acordo;
- e) Divulgar as iniciativas que desenvolvem na área da Igualdade entre Mulheres e Homens nos canais de comunicação da REDE.

2. Constituem deveres das Associadas de **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**

- a) O compromisso com o objetivo de atuação da REDE e consequentemente com a promoção e integração do princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens e de medidas promotoras da Conciliação da Vida



Profissional, Familiar e Pessoal nas políticas locais sectoriais

- b) A participação ativa nas atividades de informação e capacitação promovidas pela REDE
- c) A partilha com as restantes associadas das suas boas práticas em matéria de da Igualdade entre Mulheres e Homens e de medidas promotoras da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal
- d) A divulgação nos seus canais de comunicação das atividades promovidas pela REDE

#### Artigo 6º - Entrada em vigor e cessação

1. O presente acordo entra em vigor na data da última assinatura das Partes.
2. As Partes tomarão todas as medidas apropriadas e necessárias para garantir o cumprimento das obrigações e objetivos decorrentes do presente Acordo.
3. A desistência da Associada deve ser comunicada por mail enviado para o endereço da entidade coordenadora.

Pela Coordenação da REDE DE AUTARQUIAS  
PARA A IGUALDADE:



Ana Isabel da Silva Paixão

Presidente da Direção, Questão de Igualdade  
Associação para a Inovação Social

Pela Associada da REDE DE AUTARQUIAS PARA A  
IGUALDADE:



Carlos André Teles Paulo de Carvalho

Presidente da Câmara Municipal de Tabuaço

Assinado em Tabuaço a 28 de Março de 2022



Cofinanciado por:







Exmo. Senhor  
Vereador da Câmara Municipal de Tabuaço  
Dr. José Carlos Silva

Porto, 11 de março 2022

Assunto: **Admissão do Município na Rede Nacional de Municípios Amigos da Juventude**

Exmo. Vereador da Câmara Municipal de Tabuaço,

A Direção da FNAJ vem por este meio confirmar a admissão do Município de Tabuaço, na Rede Nacional de Municípios Amigos da Juventude. Esta plataforma, criada no final do ano de 2020 pela FNAJ e que conta já com mais de 150 Municípios portugueses, tem como missão consolidar a ligação e cooperação entre o movimento associativo juvenil e as autarquias, traduzindo-se numa rede de contacto e compromisso para a implementação de reais políticas de juventude, potenciadora de uma abordagem inovadora na forma de encarar as questões da participação jovem.

A pertença a esta Rede, pioneira na conceção, implementação e avaliação de políticas locais de Juventude estruturantes e sustentáveis, eleva o atual compromisso da autarquia com os jovens e as jovens do vosso concelho, potenciando a criação de mais e melhores políticas amigas da Juventude, por meio da partilha de boas práticas, da criação de estratégias e da promoção de sinergias associativas e municipais, que esta plataforma encerra.

A FNAJ, por meio das mais de mil associações juvenis da sua rede nacional que envolve cerca de meio milhão de jovens, prestará apoio ao vosso Município na criação e otimização das ferramentas de participação e dos espaços de diálogo jovem, o que se irá traduzir na dinamização de planos de ação de políticas amigas da Juventude e de projetos que se adequem às suas intenções.

Juntos continuaremos a promover as Políticas de Juventude como um eixo central da ação governativa dos Municípios, numa visão transversal e intersectorial, impulsionadoras de uma emancipação condigna da Juventude e de uma maior participação jovem por meio do Voluntariado e das Associações Juvenis, espaços de socialização, integração, capacitação e apoio à iniciativa jovem.

Sejam bem-vindos/as à maior Rede de Municípios comprometidos com os/as jovens e as suas organizações para a implementação de reais políticas de Juventude.

[www.fnaj.pt](http://www.fnaj.pt)



Subcrevo-me, endereçando os meus melhores cumprimentos e saudações associativas.

Atentamente,

O Presidente da Direção

/ Tiago Manuel Rego /

[www.fnaj.pt](http://www.fnaj.pt)

Cofinanciado por:





Homologo

*RM.*

Rosa Monteiro



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE TABUAÇO



## PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e concretizada em três Planos de Ação:

- a) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021;
- b) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021;
- c) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais 2018-2021.

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, incluindo numa perspetiva interseccional, cooperando e prestando assistência técnica a entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a sua missão.

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e

medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.

Assim, entre:

A **COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO**, com sede na Avenida da República, n.º 32, 1.º Andar, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, neste ato representado pela Presidente Sandra Ribeiro, na qualidade de Primeira Outorgante, adiante designada por CIG,

E,

O **MUNICÍPIO DE TABUAÇO**, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506601455, com sede na Rua António José de Almeida, n.º36, em Tabuaço, neste ato representado pelo Presidente da respetiva Câmara Municipal de Tabuaço, Carlos Carvalho, na qualidade de Segundo Outorgante, doravante designado por Município,

É celebrado o presente Protocolo de Cooperação, que se rege pelas cláusulas seguintes:

#### CLÁUSULA PRIMEIRA Finalidade e objetivos

1. O presente protocolo visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), ao nível do Município.
2. No âmbito das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e ações que promovam os seguintes objetivos:
  - a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;
  - b) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a



- nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;
- c) Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
  - d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;
  - e) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
  - f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;
  - g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País.

#### CLÁUSULA SEGUNDA

##### Obrigações comuns das partes

As partes comprometem-se a executar as medidas e ações definidas no presente protocolo, garantindo as condições ao nível organizacional, em termos de procedimentos e de recursos que sejam necessários ao planeamento, implementação, monitorização e avaliação das mesmas.

#### CLÁUSULA TERCEIRA

##### Obrigações da CIG

Compete à CIG, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designar os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- b) Formar os recursos humanos a designar pelo Município;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
- d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
- e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
- f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
- g) Acompanhar a execução do presente protocolo e emitir parecer com recomendações sobre a informação da *chek-list* de indicadores prestada pelo Município nos termos do previsto na alínea g) da cláusula quarta, no prazo de 60 dias a contar da sua submissão.

#### CLÁUSULA QUARTA Obrigações do Município

Compete ao Município, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:
  - i. Conselheiro/a interno/a, com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal, que assume a função de ponto focal do Município para articulação regular e permanente com a CIG e ou entidade que esta venha a indicar, no âmbito do presente protocolo;
  - ii. Conselheiro/a externo/a com competência especializada nas áreas do protocolo.
- b) Criar uma EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;



- c) Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação;
- d) Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG;
- e) Analisar as medidas de política local em função do seu impacto de género, designadamente a nível orçamental;
- f) Usar na comunicação das ações e medidas ao abrigo do presente protocolo, os logótipos da tutela da cidadania e da igualdade, da CIG e da ENIND, nos termos do Guia de Informação e Comunicação da Área da Cidadania e Igualdade;
- g) Submeter a informação da *check-list* de indicadores a disponibilizar pela CIG, no início da vigência do presente protocolo e anualmente até 15 dias após o termo de cada ano de vigência do mesmo.

#### CLÁUSULA QUINTA

##### Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
2. Integram a EIVL, designadamente:
  - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
  - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
  - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
  - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
    - i. Um/a investigador/a ou especialista;
    - ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sedeada ou a desenvolver atividade no Município;

- iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EILV, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.
4. São competências da EILV propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EILV dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com o área da igualdade promove o assento da EILV no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

#### CLÁUSULA SEXTA

##### Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)

1. O PMIND é aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais.
2. O PMIND integra medidas de *mainstreaming* e ações específicas, respetivos indicadores e metas, nas dimensões interna e externa, para um período de quatro anos.
3. O PMIND inclui as vertentes de diagnóstico, monitorização e avaliação.
4. A dimensão interna do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
  - a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequentam durante a vigência do presente protocolo;

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

**TABUAÇO**  
MUNICÍPIO

- b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
  - c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
  - d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
  - e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
  - f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.
5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
- a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a “Rede de Municípios Solidários”;
  - b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
  - c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

#### CLÁUSULA SÉTIMA

##### Alterações

Qualquer alteração ao presente protocolo deverá revestir a forma de documento escrito assinado por ambas as partes, podendo adquirir a forma de adenda.

#### CLÁUSULA OITAVA

##### Interpretação

As partes comprometem-se a resolver entre si, de forma consensual, qualquer dúvida ou lacuna, segundo o princípio geral mais favorável à prossecução dos objetivos expressos na cláusula primeira.

#### CLÁUSULA NONA

##### Resolução

1. Qualquer das partes pode resolver o presente protocolo perante o incumprimento de qualquer uma das suas cláusulas pela outra parte, devendo essa resolução ser comunicada por escrito, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de trinta dias seguidos.
2. A CIG pode resolver o protocolo em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito, nos termos do número anterior.

#### CLÁUSULA DÉCIMA

##### Vigência

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de três anos, podendo ser renovado por iguais períodos, mediante confirmação expressa das partes, manifestada por escrito com uma antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.
2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.



#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

##### Outorga

O presente protocolo é feito em duplicado, valendo os dois como originais, os quais vão ser assinados pelas partes, sendo um exemplar entregue a cada uma, entrando imediatamente em vigor.

Tabuaço, aos 12 dias do mês de abril de 2021

A Presidente

(Sandra Ribeiro)

O Presidente da Câmara Municipal de  
Tabuaço

(Carlos André Teles Paulo de Carvalho)

# **Referências Bibliográficas**

06

Agenda 2030: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, Nações Unidas.  
<https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>

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*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais

CES (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género - Gestão de Pessoas, Formação e Emprego*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais

CES (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género - Saúde e Ação Social*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais

CES (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género - Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais

CES (2016) *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género - Violência no Trabalho*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais

CES (2021) *Manual de Linguagem Inclusiva*. Lisboa: Conselho Económico e Social.

Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica, 2011. <https://rm.coe.int/168046253d>

Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 (ENIND) e respetivos planos de ação. <https://www.cig.gov.pt/estrategia-nacional-para-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao-2018-2030-portugal-igual/>

Guia para a elaboração de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, CITE. <https://assedio.cite.gov.pt/2018/09/guia-para-a-elaboracao-do-codigo-de-bou-conduta-para-a-prevencao-e-combate-ao-assedio-no-trabalho/>

Pacto Europeu para a Igualdade de Género 2011-2020. <https://www.cig.gov.pt/siic/2015/01/pacto-europeu-para-a-igualdade-entre-homens-e-mulheres-2011-2020-aprovado-a-7-de-marco-de-2011/>