



PMIND | 2022

TROFA

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Trofa. 2022-2025

Cofinanciado por:





PMIND TROFA | 2022-2025

FICHA TÉCNICA

Título

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Trofa 2022 - 2025

Promotor



gabinete.igualdade@mun-trofa.pt

www.mun-trofa.pt

Relatório desenvolvido no âmbito da Tipologia de Operações – 1.06 Apoio Técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade. POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português, sendo a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género o Organismo Intermédio.

Dezembro, 2021

COORDENAÇÃO / SUPERVISÃO

VEREAÇÃO

Lina Ramos
Pelouro de Ação Social

CONSELHEIRAS

Ana Sofia Magalhães
Carla Lima

EIVL | EQUIPA IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Lina Ramos
Ana Sofia Magalhães
Mariana Almeida
Patricia Serra
Pedro Carvalho
Filipa Ribeiro
Bárbara Barros
Carla Lima
Paulo Pereira

Cofinanciado por:



CONTROLO DO DOCUMENTO

Versão	Data	Aprovação	Descrição
1	10/02/2022	Órgão Executivo	Versão original do documento. Revisão do documento Considerando a Reorganização dos Serviços Municipais – alteração da estrutura orgânica interna da Câmara Municipal da Trofa – regulamento de Organizações dos Serviços Municipais, conforme despacho n.º 12671-A/2022, publicado em Diário da República, 2.ª série, de 31 de outubro de 2022, e em resultado da alteração da macroestrutura, considerou-se necessária a revisão do Plano Municipal para Igualdade e Não Discriminação , tendo-se alterando a nomenclatura das unidades orgânicas que sofreram alterações. Aproveitando ainda esta revisão, e por forma a tornar estes documentos mais apelativo potenciando uma leitura mais agradável, procedeu-se a alterações de formatação e de <i>layout</i> inicial.
2	29/06/2023	Órgão Executivo	Assim, onde se lê: i (i) DEASS – Divisão de Educação, Ação Social e Saúde; (ii) DEASS (GAVI) – Gabinete de apoio à Víctima; (iii) DEASS/GMAPP – Gabinete Municipal de Acompanhamento Psicológico e Pedagógico; (iv) DEASS/SGPE – Seção de Gestão e Promoção Escolar; (v) SCSI – Serviço de Comunicação e Sistemas de Informação. Deverá ler-se: (i) DASHM – Divisão de Ação Social e Habitação Municipal; (ii) DASHM (GAVI) – Gabinete de apoio à Víctima; (iii) DES/GMAPP – Divisão de Educação e Saúde, Gabinete Municipal de Acompanhamento Psicológico e Pedagógico; (iv) DES/SGPE – Seção de Gestão e Promoção Escolar; (v) DCSITD - Divisão de Comunicação, Sistemas de Informação e Transição Digital.



Índice

1. Introdução.....	2
2. Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Trofa	2
3. Operacionalização do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Trofa	5
3.1 Pistas Vertente Interna.....	6
3.2 Plano de Ação Vertente Interna	8
3.3 Pistas Vertente Externa	200
3.4 Plano de Ação Vertente Externa	22
4. Reflexão Final	36
3. Referências	36



PMIND
TROFA

2022-2025

Glossário de Siglas e Nomenclaturas

AEBA – Associação Empresarial do Baixo Ave

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CM – Câmara Municipal

DCTDJ – Divisão de Cultura, Turismo, Desporto e Juventude

DEASS – Divisão de Educação, Ação Social e Saúde

DEASS (GAVI) – Gabinete de Apoio à Vítima e Igualdade

DEASS/GMAPP – Gabinete Municipal de Acompanhamento Psicológico e Pedagógico

DEASS/SGPE – Seção de Gestão e Promoção Escolar

DJ – Divisão Jurídica

DPMPC – Divisão de Polícia Municipal e Proteção Civil

DRH – Divisão de Recursos Humanos

DRH/SQHST – Setor de Qualidade, Higiene e Segurança no Trabalho

GNR – Guarda Nacional Republicana

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

SCSI – Serviço de Comunicação e Sistemas de Informação

1. INTRODUÇÃO

“A igualdade e a não discriminação são princípios fundamentais do direito internacional dos direitos humanos. Toda pessoa, sem distinção, tem direito a desfrutar de todos os direitos humanos, incluindo o direito de ser tratada de forma igualitária pela lei e o direito à proteção contra a discriminação por diversos motivos, incluindo a orientação sexual e a identidade de género”

(Livres & Iguais, Nações Unidas).

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Trofa | PMIND 2022-2025, constitui um plano de ação fundamental e estratégico (assente na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação ENIND 2018-2023) na promoção do desenvolvimento do concelho. Este instrumento procura dar resposta à necessidade de elaborar um planeamento sustentado, com uma abordagem de carácter mais estratégico, em que, através da definição de uma visão a longo prazo e do estabelecimento de um compromisso comum entre todos os setores de intervenção e interlocutores municipais e comunitários, se pode organizar um conjunto de iniciativas e medidas de âmbito local, promotoras da Igualdade de Género e Não Discriminação, em diversos domínios.

Atendendo ao que foi definido em Diagnóstico (nos planos interno e externo) através da **identificação de pontos fortes e aspetos a melhorar**, reconhece-se que, ao nível interno à Autarquia, a transversalidade das temáticas incide nas áreas do planeamento estratégico, da gestão de recursos humanos e da comunicação e, a nível externo, as ações recaem junto das esferas educativa, empresarial, social do território e da comunidade em geral.

O presente documento procura, assim, num primeiro ponto, sistematizar, por um lado, aqueles que são os grandes princípios orientadores e objetivos a cumprir, e sobre os quais verteram os grandes eixos de intervenção nesta matéria, descrevendo sucintamente a

abordagem metodológica/percurso de trabalho efetuado (assentes numa lógica participativa) que estiveram na base da sua elaboração.

Num segundo ponto, e em termos de operacionalização, este documento restitui a identificação dos seis eixos estratégicos de intervenção nas suas duas vertentes, com base no diagnóstico entretanto realizado, procurando objetivamente identificar os problemas prioritários e conseqüentemente os objetivos gerais e específicos a alcançar, atendendo aos propósitos dos respetivos Planos Nacionais, fazendo a devida correspondência aos Objetivos Estratégicos da ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação.

Capitalizando o conjunto de pistas para intervenção/implementação do Plano nas vertentes interna e externa - pistas essas decorrentes do Diagnóstico previamente elaborado - e tendo por referência os objetivos gerais entretanto definidos para o cumprimento dos princípios orientadores e das finalidades a que o Município se propôs, foram definidas, num terceiro momento, de forma calendarizada, as medidas a implementar, as atividades/ações, bem como o público-alvo e os responsáveis no período correspondente aos anos de 2022 a 2025.

2. PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO MUNICÍPIO DA TROFA

A Igualdade e a Não Discriminação são pilares fundamentais para o desenvolvimento, sustentável e inclusivo de uma sociedade, que se pretenda que seja mais justa, inclusiva e igualitária. No entanto, o cumprimento dos princípios da promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação só será efetivo se o mesmo for incorporado de forma transversal nas diversas áreas e domínios da intervenção autárquica. Desta forma, o Município da Trofa, atento a estes princípios, traçou o seu Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação, tendo por base não só a **Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) 2018 – 2030**, como o seu **Diagnóstico**, que traduz a realidade do Município numa dimensão INTERNA e EXTERNA, a

partir das quais surgiram um conjunto de pistas de intervenção, a adotar na construção e implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação para o Município da Trofa | PMIND Trofa 2022-2025, com vista à melhoria e à consolidação de alguns dos pressupostos identificados neste documento.

O presente Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Trofa procura responder aos princípios orientadores e objetivos dos quais se destaca:

- *Promover uma cultura de Não Violência, de Direitos Humanos, de Igualdade e Não Discriminação, nomeadamente no que respeita ao fenómeno da Violência Doméstica e às várias manifestações de violência contra as mulheres;*
- *Garantir políticas que integrem o combate à não discriminação em razão do sexo e a promoção de igualdade entre mulheres e homens;*
- *Garantir condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens em mercado de trabalho, atividades profissionais, educação e saúde;*
- *Garantir condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género;*
- *Dotar/empoderar órgãos de chefias, dirigentes e outros profissionais para uma intervenção livre de estereótipos e não discriminatória e igualitária entre mulheres e homens;*
- *Qualificar profissionais e serviços para a intervenção;*
- *Aumentar a visibilidade das políticas locais para a igualdade de género e conciliar estratégias de intervenção;*

Percurso efetuado

No Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação do Município da Trofa teve-se em consideração a influência dos parceiros sociais por se considerar que o seu envolvimento é essencial para concretizar e efetivar a Igualdade de Género no Município.

Em termos metodológicos, foram cumpridas algumas etapas, designadamente:

Cofinanciado por:

i. a realização de diagnóstico interno (realizada à autarquia) e externo (às várias organizações da comunidade) através da administração de inquéritos por questionário, tendo por base por diversas ferramentas, nomeadamente o “*Kit de ferramentas para diagnóstico participativos*”, os diferentes “*Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género*” quer na “*Educação*”, na “*Saúde e Ação Social*”, quer no “*Urbanismo, Habitação e Ambiente*”. A realização das várias reuniões de trabalho e a administração do autodiagnóstico do município e dos inquéritos por questionários tiveram como principal objetivo o de auscultação de diferentes entidades públicas, tais como o município, as entidades parceiras da rede social e as organizações do terceiro setor, bem como os agrupamentos de escolas e as empresas sediadas no concelho relativamente à problemática em questão.

ii. a identificação das potencialidades e dos aspetos a melhorar (atendendo às necessidades identificadas em diagnóstico), que foram posteriormente trabalhados e priorizados no sentido de se definirem as áreas e os domínios de intervenção para elaboração do Plano para a Igualdade;

iii. o envolvimento dos parceiros sociais locais de forma a potenciar a partilha de visões e tornar este plano participado, através da realização de várias reuniões de apresentação e de discussão das pistas e de recolha de *inputs* para operacionalização das ações do Plano. Estas reuniões decorreram ao longo dos meses de outubro, novembro e dezembro de 2021, onde externamente foram apresentadas as pistas junto de diferentes representantes de áreas estratégicas de intervenção no território, tais como: Educação; Saúde; GNR; Organizações Sociais e Associação Empresarial local. Internamente ao Município, foram igualmente envolvidos diferentes departamentos, nomeadamente: Ação Social, Recursos Humanos, Comunicação, Educação e Juventude e Desporto.

Deste modo, tendo por base todos os contributos acima descritos e as pistas (áreas de intervenção a melhorar) definidas em diagnóstico, foi possível versar, para o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Trofa, atividades concretas com objetivos definidos, medidas a implementar e a identificação dos público-alvo e das entidades

públicas e privadas que melhor pudessem contribuir para maximizar os resultados esperados. No Plano, foram também definidos os indicadores que se pretendem atingir e a calendarização (através de metas anualizadas).

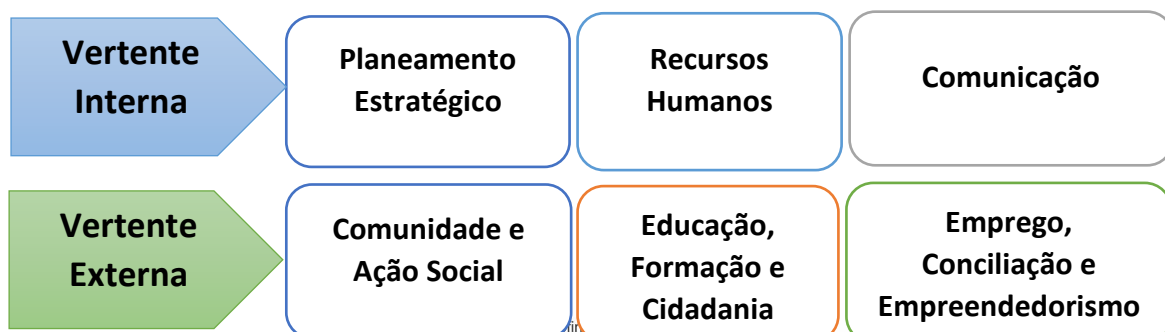
Este documento pretende assim ser:

- Estrategicamente, um documento que permita enquadrar a temática da Igualdade e da Não Discriminação enquanto mecanismo de promoção de coesão social e ferramenta para redução de desigualdades no território, tendo em conta as diferentes áreas de atuação e intervenção do Município;
- Operativamente, um documento que identifique as prioridades estratégicas de intervenção, traduzindo em atividades concretas as intenções políticas e ideológicas que se pretendem para o Município.

3. Operacionalização do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Trofa

Tendo por base a reflexão das potencialidades e fragilidades face à realidade do concelho da Trofa no que concerne à igualdade de género e não discriminação, do diagnóstico realizado apontaram-se as pistas que vertem no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município.

Face às pistas deixadas pelo Diagnóstico Municipal definiram-se os seguintes eixos estratégicos de intervenção:



3.1 Pistas | Vertente Interna

Na vertente interna o objetivo transversal passa por integrar os princípios da igualdade de género na cultura organizacional da autarquia, assim para a **vertente interna** foram definidos 3 eixos de intervenção:

**Planeamento
Estratégico**

**Recursos
Humanos**

Comunicação

Pistas para o eixo de Planeamento Estratégico:

- *Informação desagregada por sexo alargado a todas as Unidades Orgânicas, permitindo uma análise de sexo mais exaustiva;*
- *Ver o trabalho flexível como vantagem para a conciliação trabalho-família e vida pessoal;*
- *Incorporar os princípios da Igualdade de Géneros nos documentos estratégicos/valores*
- *Sensibilizar para a utilização de uma linguagem inclusiva em função do sexo;*

Pistas para o eixo de Recursos Humanos:

- *Promover a divulgação de informação sobre direitos e medidas promotoras de igualdade de género e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;*
- *Sensibilizar homens e mulheres para um gozo equilibrado, quando necessário, dos direitos de assistência à família;*
- *Informar quanto à existência de mecanismos de proteção de vítimas de assédio sexual e moral, bem como informar sobre os procedimentos que devem ser acionados;*

Cofinanciado por:

- *Auscultar e envolver colaboradores e colaboradoras, no diagnóstico e monitorização da satisfação relativamente à promoção da igualdade de género;*
- *Promover ações/iniciativas de formação sobre a temática da igualdade de género e de oportunidades e sobre a conciliação trabalho, família e vida pessoal;*
- *Promover ações/iniciativas de sensibilização ao nível da desconstrução de estereótipos e de papéis sociais tradicionais de género;*

Pistas para o eixo de Comunicação:

- *Adoção de uma comunicação interna e externa com temas de Igualdade de Género;*
- *Promover ações para a adoção de uma linguagem inclusiva nos documentos internos e na comunicação interna e externa;*
- *Maior divulgação do Gabinete para a Igualdade, atual GAVI- Gabinete de Apoio à Vítima e Igualdade;*
- *Maior divulgação da(s) conselheira(s) para a Igualdade e seu papel.*

3.2 Plano de Ação | Vertente Interna

Operacionalização das pistas em objetivos, medidas, atividades/ações, público-alvo e responsáveis, tendo por base os eixos estratégicos.

Planeamento Estratégico

Objetivo Geral: Incorporar os princípios da Igualdade e não discriminação nos processos chave inerentes ao planeamento estratégico							2022	2023	2024	2025
Pista	Objetivos	Medidas a Implementar	Responsáveis /recursos	Público-Alvo	Indicadores	Calendarização				
Incorporar os princípios da Igualdade de Género nos documentos estratégicos/valores	Assegurar a menção expressa à igualdade e não discriminação enquanto valor a promover no planeamento estratégico, em relatórios, planos de atividades e regulamentos da instituição	Revisão dos documentos. Colocar menção expressa aos Princípios da igualdade entre Homens e Mulheres nos documentos estratégicos/valores	DEASS SCSI DRH	Trabalhadores e trabalhadoras da CM Trofa	Nº de documentos revistos	Ao longo do ano de 2023		x		
					Ordem de serviço emitida;	dezembro 2022	Dezembro/2022			
Informação desagregada por	Assegurar a existência da recolha de dados, desagregada		DEASS DRH/ SQHST	Trabalhadores e	Nº de divisões			3	2	

Cofinanciado por:



sexo de toda a informação alargado a todas as Unidades Orgânicas, permitindo uma análise de sexo mais exaustiva;	por sexo, em todas as divisões da CM Trofa	Emitir ordem de serviço a todas as divisões		trabalhadoras da CM Trofa	que tratam a informação desagregada por sexo ;	Ao longo do 2º, 3º e 4º ano da vigência do Plano				
					Relatório de informação anual demonstrando os dados desagregados por sexo.				Jan/2024	Jan/2025
Sensibilizar homens e mulheres para a temática da igualdade	Formar dirigentes e outros agentes da administração local, a fim de informar, sensibilizar e preparar para lidar adequadamente com as questões de igualdade de género e discriminação que possam surgir no local de trabalho.	Ações de formação sobre “igualdade de género e não discriminação”, para dirigente e executivo Ação de formação sobre Violência doméstica, para dirigente e executivo	DEASS (GAVI) Conselheiras da Igualdade	Dirigentes e Membros do Executivo	Nº ações realizadas;	Abril a Setembro	1			
						Junho/Julho	1			

					Percentagem (%) de participantes, dirigentes e executivo, nas ações de formação (pelo menos 40%)		40%			40%
	Criação de um código de conduta com explicitação clara sobre o tema da IG e IO	Elaborar código conduta	DEASS DRH DJ	Trabalhadores e trabalhadoras da CM Trofa	Existência de Código de conduta aprovado	Outubro 2022	1			
	Assegurar a implementação das ações descritas no protocolo com a CIG	Supervisionar a implementação do protocolo celebrado com a CIG	DEASS (GAVI)	Conselheira/ o para a Igualdade	Taxa de execução das medidas	Ao longo da vigência do Plano	X	X	X	X
	Assegurar uma estratégia de intervenção integrada no concelho	Elaborar acordos de compromisso específicos por área de intervenção (ex: AEBA/ Empresas; Organizações	DEASS	Entidades e instituições estratégicas a envolver	Nº de acordos de compromisso	Ao longo da vigência do Plano	1	1	1	1

		Sociais; Saúde; Educação; Emprego)		na implementação do plano	formalizados por área de intervenção					
Incorporar os princípios da Igualdade de Género	Assegurar a visibilidade da incorporação dos princípios da IG por parte da Autarquia	Apresentar candidaturas da Câmara Municipal a prémios nacionais na área da igualdade	Conselheiras da Igualdade DRH	Município	Nº de candidaturas submetidas	Ao longo da vigência o Plano	X	X	X	X
	Criação de um grupo de trabalho interno – GTI Grupo de Trabalho da Igualdade	Emissão de um despacho de nomeação da equipa do grupo de trabalho interno - GTI Grupo Trabalho Igualdade	DRH /SQHST DEASS DRH SCSI DCTDJ	Município	Existência de despacho de nomeação da equipa	2022	Mai o/22			
DJ			Município	Grupo de trabalho da igualdade criado	2022	Mai o/22				
		Adesão à Carta Europeia Para a Igualdade dos Homens e das Mulheres na Vida Local	Executivo	Município	Comprovativo de adesão à Carta	2022	Mai o/22			

Gestão Recursos Humanos

Objetivo Geral: Fomentar uma gestão interna de recursos humanos assente em pressupostos igualitários e de dignificação dos direitos dos/as trabalhadores/as

Pista	Objetivos	Medidas a Implementar	Responsáveis /recursos	Público-Alvo	Indicadores	Calendarização	2022	2023	2024	2025
Promover a divulgação de informação sobre direitos e medidas promotoras de igualdade de género e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;	Promover a integração da dimensão de IG, IO e VD nas diferentes áreas de intervenção da Política local ¹	Ação de formação sobre “igualdade de género e não discriminação” para trabalhadores/as	DEASS (GAVI) DRH	Trabalhadores e trabalhadoras da CM Trofa	Nº ações realizadas;	Março a setembro de 2022 Março a setembro de 2024	1		1	
					Nº participantes;		25		25	
	Ação de formação sobre Violência	DEASS (GAVI) DRH	Trabalhadores e trabalhadoras da CM Trofa	Nº ações realizadas;		1	1	1	1	

¹ IG – Igualdade de Género; IO – Igualdade de Oportunidades; VD – Violência Doméstica

		doméstica para trabalhadores/as								
					Nº participantes;		25	25	25	25
	Sensibilizar homens e mulheres para a temática da igualdade de género e conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal	Criação de uma Newsletter Municipal	DRH DEASS (GAVI) SCSI DJ	Trabalhadores e trabalhadoras da CM Trofa	1 Newsletter Municipal Trimestral	Lançamento da 1ª edição em setembro 2022; Periodicidade Trimestral	1ª edição em setembro 2022	4	4	4
<p>Maior divulgação do GAVI;</p> <p>Maior divulgação da(s) conselheira(s) para a Igualdade e seu papel</p>	Divulgação do trabalho desenvolvido pelo GAVI e pelas conselheiras para a igualdade	Divulgar na Newsletter Municipal, informações relativas a: - Trabalho desenvolvido pelo GAVI bem como informações	DRH DEASS (GAVI) SCSI DJ	Trabalhadores e trabalhadoras da CM Trofa	Nº de edições da Newsletter Municipal com informação de divulgação do GAVI;	Ao longo da vigência do Plano	1	2	2	2

		relativas aos temas mais trabalhados neste contexto: VD; Violência namoro; etc.								
					Divulgação da newsletter enviada por email anualmente (para um número mínimo de 300 trabalhadores/as da autarquia).		100	300	300	300
Sensibilizar homens e mulheres para um gozo equilibrado, quando necessário, dos direitos de assistência à família	Divulgar os direitos e deveres dos trabalhadores/as	Divulgar na Newsletter Municipal, informações relativas a: -Promoção da qualidade de vida e conciliação entre a	DRH DEASS (GAVI) SCSI DJ	Trabalhadores e trabalhadoras da CM Trofa	Nº de edições da Newsletter Municipal com informação de divulgação sobre as temáticas da IO; IG e Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;	Ao longo da vigência do Plano (incluído na Newsletter)	1ª edição em setembro 2022	2	2	2

		<p>vida profissional, familiar e pessoal;</p> <p>-Direitos e deveres dos trabalhadores/as: Maternidade e parentalidade</p> <p>- Incentivar e sensibilizar para a partilha da licença de parentalidade por parte do pai, bem como a partilha do exercício dos direitos de assistência à família</p>								
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



PMIND TROFA | 2022-2025

Incorporar os princípios da Igualdade de Género	Certificação da Autarquia na Norma 4552: 2016 – norma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Elaboração do processo de certificação	DRH Conselheiras Igualdade	Município	Existência de certificação da Autarquia na Norma 4552: 2016 – norma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Ao longo do ano de 2024			X	
---	--	--	-------------------------------	-----------	--	-------------------------	--	--	---	--

Cofinanciado por:



Comunicação

Objetivo Geral: Adotar uma política de comunicação e divulgação promotora da igualdade entre homens e mulheres, reforçando a proximidade com a comunidade.

Pista	Objetivos	Medidas a Implementar	Responsáveis /recursos	Público-alvo	Indicadores	Calendarização	2022	2023	2024	2025
Promover ações para a adoção de uma linguagem inclusiva nos documentos internos e na comunicação interna e externa	Adotar uma política de comunicação promotora da Igualdade e inclusiva ao nível da linguagem e imagem de comunicação	Ação de formação de linguagem inclusiva para trabalhadores /trabalhadoras, Dirigentes e Executivo	SCSI DEASS (GAVI)	Trabalhadores e trabalhadoras da CM Trofa	Nº de ações de formação	março a junho de 2022	1			
					Nº de trabalhadores/as a frequentar a ação de formação		25			
				Dirigentes e Executivo	Nº Ações de formação		1			
					% de Dirigentes e executivo a frequentar a ação de formação		40%			

		Elaboração de um guia orientador para adoção de uma linguagem inclusiva	SCSI DEASS (GAVI)	Trabalhadores e trabalhadoras da CM Trofa	Existência do Guia	abril a outubro de 2022.	Out. 22				
				Entidades do território	Nº de exemplares disseminados internamente		16				
Maior divulgação das conselheiras para a Igualdade e seu papel	Divulgar o papel das conselheiras para a igualdade	Fomentar a participação desta(s) conselheira(s) nas várias atividades	SCSI DEASS (GAVI)	Trabalhadores e trabalhadoras da CM Trofa	Nº de solicitações junto das conselheiras	Ao longo da vigência do plano	x	x	x	x	
					Nº de iniciativas promovidas pelas diferentes divisões, em que as conselheiras para a igualdade se encontram envolvidas		x	x	x	x	
Sensibilizar homens e mulheres para a temática da igualdade de género e de oportunidades	Criação de uma estratégia de comunicação na WEB para divulgar estas temáticas (IG/IO)	Pop Up temáticos Links de site relacionados com os temas de relevância nas temáticas da IG/IO/VD Acesso/divulgação de documentos	SCSI	Comunidade	Nº atualizações do site; Nº de notícias divulgadas; Nº de links divulgados com	Ao longo da vigência do Plano	x	x	x	X	

		estratégicos na área de IO; IG; VD; etc.			informação relevante; N° de visualizações					
Criação de uma estratégia de comunicação externa	Partilha de informação/ <i>Press release</i> sobre momentos chave do PMIND, assim como de informação relevante sobre as temáticas da IG/IO/VD no concelho, junto dos órgãos de comunicação social locais.	SCSI DEASS (GAVI)	Órgãos de comunicação social locais/nacionais Comunidade	N° de <i>Press release</i>	Ao longo da vigência do Plano	X	X	X	X	
Sensibilizar para as questões de género e datas de relevância	Atividades de celebração do dia 8 de março – Dia Internacional da Mulher	SCSI DEASS (GAVI)	Comunidade	N° de atividades realizadas	Iniciativa anual a 8 de março	1	1	1	1	
	Atividades de celebração do dia 25 de novembro – Dia Internacional para eliminação da violência contra as mulheres	SCSI DEASS (GAVI)	Comunidade	N° de atividades realizadas	Iniciativa anual a 25 de novembro	1	1	1	1	

3.3 Pistas | Vertente Externa

Na vertente externa o objetivo transversal visa combater e corrigir determinados problemas sociais, traduzidos em desigualdades de género, e de oportunidades na comunidade, definindo-se para a **vertente externa** 3 eixos de intervenção:

Comunidade e Ação Social

Educação, Formação e Cidadania

Emprego, Conciliação e Empreendedorismo

Pistas para o eixo de Comunidade e Ação Social:

- *Maior divulgação do GAVI e da(s) conselheira(s) para a Igualdade e seu papel;*
- *Informar quanto à existência de mecanismos de proteção de vítimas de assédio sexual e moral, bem como informar sobre os procedimentos que devem ser acionados;*
- *Promover a ações/iniciativas de formação e ações de divulgação de informação sobre direitos e medidas promotoras de igualdade de género e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;*
- *Promover ações/iniciativas de sensibilização ao nível da desconstrução de estereótipos e de papéis sociais tradicionais de género;*
- *Sensibilizar para a utilização de linguagem inclusiva em função do género;*
- *Levantamento junto das associações e coletividades desportivas, culturais e recreativas de todos os praticantes de desporto (federado e não federado) e de desporto adaptado;*
- *Promover a prática desportiva do género menos representado.*

Pistas para o eixo de Educação, Formação e Cidadania:

- *Reforço e/ou aumento da rede de salas de apoio ao estudo a custo reduzido ou até mesmo gratuito que potenciem um melhor percurso académico;*
- *Desenvolvimento de iniciativas de fomento da frequência escolar para crianças e jovens de grupos vulneráveis/etnias – onde sejam incluídas a cultura cigana;*
- *Reforço de respostas ao nível da orientação e formação profissional dos jovens;*
- *Promover ações/iniciativas de formação sobre a temática da igualdade de género e de oportunidades e sobre a conciliação trabalho/família e vida pessoal;*
- *Promover ações/iniciativas de sensibilização ao nível da desconstrução de estereótipos e de papéis sociais tradicionais de género;*
- *Trabalhar a temática da igualdade para além da disciplina de cidadania.*

Pistas para o eixo de Emprego, Conciliação e Empreendedorismo:

- *Promover a divulgação de informação sobre direitos e medidas promotoras de igualdade de género e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;*
- *Sensibilizar homens e mulheres para um gozo equilibrado, quando necessário, dos direitos de assistência à família;*
- *Reforço de respostas ao nível da autonomização e trabalho de competências de transição para a vida adulta, sobretudo em jovens do sexo masculino;*
- *Promover ações/iniciativas de formação sobre a temática da igualdade de género e de oportunidades e sobre a conciliação trabalho/família;*
- *Promover ações/iniciativas de sensibilização ao nível da desconstrução de estereótipos e de papéis sociais tradicionais de género;*
- *Promover o empreendedorismo feminino.*
- *Aprofundar a perceção de género em empresas;*

3.4 Plano de Ação | Vertente Externa

Operacionalização das pistas em objetivos, medidas, atividades/ações, público-alvo e responsáveis, tendo por base os eixos estratégicos.

Comunidade e Ação Social

Objetivo Geral: Reduzir as assimetrias sociais, as desigualdades de género e reforçar a intervenção de respostas sociais a situações de violência doméstica e de género

Pista	Objetivos	Medidas a Implementar	Responsáveis /recursos	Público-Alvo	Indicadores	Calendarização	2022	2023	2024	2025
Maior divulgação do GAVI	Alertar para a importância de denúncia: "VD é crime público"	Criação de etiquetas informativas do GAVI a colocar em todos os envelopes que saiam para o exterior	DEASS (GAVI)	Comunidade	Nº de etiquetas criadas (1500) com 3 imagens/slogans diferentes Nº Etiquetas enviadas	Ano de 2023/2024/2025		X	X	X
Informar quanto à existência de	Promover medidas de combate à	Operacionalizar o protocolo existente "Protocolo para uma estratégia de	DEASS (GAVI) GNR	Comunidade	Acompanhamento do "Protocolo para uma estratégia de	Ao longo da vigência do plano	1	1	1	1

mecanismos de proteção à vítima, bem como os procedimentos a adotar	violência doméstica	combate à VD entre CMT; CPCJ e GNR”	CPCJ		combate à VD" - Reunião anual	(2022/2023/2024/2025)				
		Criação de um Guia de Recursos – consulta de todas as respostas existentes no concelho e parcerias existentes na área da violência doméstica	DEASS (GAVI) GNR DPMPC	Comunidade Vítimas	1 Guia criado; N.º de Disseminações do Guia junto de entidades estratégicas do concelho (Juntas de Freguesia; GNR; ONGs; Proteção Civil; IPSSs...) Atualização do Guia	2º semestre de 2023		2º semestre de 2023 15		2º semestre de 2025
Promover ações/iniciativas de sensibilização ao nível da desconstrução de estereótipos e de papéis	Promover conhecimento sobre as desigualdades de género existentes no Concelho	Inclusão da dimensão da Igualdade de Género no Novo Diagnóstico Social	DEASS Parceiros Rede Social	Comunidade	Existência de um novo Diagnóstico Social	Junho de 2022	Junho de 2022			
	Definição e celebração do	Realização de iniciativas de	DEASS (GAVI)	Comunidade	Mês da Igualdade	Iniciativa anual – outubro - ao	X	X	X	X

Cofinanciado por:



sociais tradicionais de género	Mês da Igualdade - Outubro (no âmbito “Dia Municipal viver em Igualdade”)	celebração do Mês da Igualdade	DEASS/SGPE DEASS/GMAPP DPMPC GNR		Folhetos/ publicações nas redes sociais <i>Muppies</i>	longo da vigência do plano (2022/2023/2024/ 2025)	7	7	7	7
	Sensibilizar para as questões de género	Realização de ações de sensibilização junto da população (diferentes temas por ano: Violência Doméstica/ Namoro; Violência na terceira idade; Diferentes tipos de Assédio	DEASS (GAVI) DEASS/SGPE DEASS/GMAPP DPMPC GNR	Comunidade	Nº de ações de sensibilização: Violência Doméstica/Namoro	Fevereiro a março de 2023		1		
					Nº de ações de sensibilização: Violência Doméstica / violência na 3.ª idade	Fevereiro a março de 2024			1	
					Nº de ações de sensibilização: diferentes tipos de assédio	Fevereiro a março de 2025				1



PMIND
TROFA

2022-2025

					Nº de participantes em ações de sensibilização			20	20	20
		Realização de Exposição de fotografia "Na pele d@s diferentes"	DEASS (GAVI)	Comunidade	Nº de exposições realizadas	Anualmente	Abril/ Outubro	Novembr o	Novem bro	Novem bro

Cofinanciado por:



Educação, Formação e Cidadania

Objetivo Geral: Desconstruir estereótipos de género; contribuir para a minimização de toda as formas de discriminação; reduzir assimetrias de género; envolver comunidade escolar/educativa e comunidade em geral

Pista	Objetivos	Medidas a Implementar	Responsáveis /recursos	Público-Alvo	Indicadores	Calendarização	2022	2023	2024	2025
Trabalhar a temática da Igualdade para além da Disciplina de cidadania	Sensibilizar para a importância da IG e o papel interventivo de cada um/a	Nomeação de um/a promotor/a de Igualdade (nomeação de um/a aluno/a – delegado/a para a igualdade)	DEASS/ GMAPP DEASS (GAVI) Escolas/ Comunidade Educativa/escolar CIG	Alunos/as	Nº de delegados/as Nº de diplomas de promotores de igualdade atribuídos	janeiro de 2025				4 4 (Janeiro)
		Criação de um guia orientador para os/as delegados/as de Turma para a Igualdade;		Alunos/as	1 Guia criado Nº de Guias disseminado	novembro e dezembro de 2024			1 80	

		Formação /ações sobre o tema (Igualdade de género e de oportunidades, violência no namoro, <i>bullying</i>)		Alunos/as	Nº de ações realizadas	setembro, outubro e novembro de 2024			4	
		Seleção das turmas do 7.º ano			Nº de participantes				80	
					Nº de turmas aderentes	setembro de 2024		Set (4 turmas)		
Promover ações/ iniciativas de sensibilização ao nível da desconstrução de estereótipos e de papéis sociais tradicionais de género	Sensibilizar para as questões de género	Ações de sensibilização: Violência no contexto escolar para Comunidade Educativa (corpo docente e não docente)	DEASS/ GMAPP DEASS (GAVI) Escolas/ Comunidade Educativa/escolar CIG	Comunidade Educativa (corpo docente e não docente)	Nº de ações	setembro, outubro e novembro de 2023 e 2024		3	3	
		Violência no contexto escolar: (bullying ; Violência no	DEASS (GAVI)	Alunos Ensino Secundário	Nº de ações			3	3	
					Nº de participantes			20	20	

	namoro; questões de género) para alunos / as do Ensino Secundário								
	Atividade - Sessão Lúdica “Brincar em Igualdade” – no âmbito da celebração do dia internacional do brincar	SCSI DEASS (GAVI) DEASS/ SGPE	Pré-escolar	Nº de atividades realizadas Nº de participantes	Iniciativa anual a 28 de Maio	28 de Maio 100	28 de Maio 100	28 de Maio 100	28 de Maio 100
Desconstruir estereótipos de género e fomentar a igualdade de oportunidades de mulheres e homens em todas as áreas de educação, formação, com	Projeto a “Caixa dos Iguais”, realização de uma sessão nas turmas do pré-escolar	DEASS (GAVI)	Alunos das salas de pré-escolar	Nº de Ações realizadas Nº de crianças envolvidas	1º semestre de 2024			6 140	

	reflexo na não segregação do tipo de profissões exercidas									
	Garantir que as escolas se assumam como locais privilegiados de promoção da Igualdade de Género	Concurso “Um Concelho mais Igual”	DEASS (GAVI) CVP – Delegação Trofa	Alunos do Concelho da Trofa	1 concurso Nº de ideias apresentadas	Outubro/ novembro e dezembro de 2024			1	
Informação desagregada por sexo de toda a documentação tratada, permitindo uma análise de género mais exaustiva;	Perceber melhor e ter um conhecimento mais aprofundado no que se refere à situação dos homens e mulheres	Elaboração de uma recomendação aos agrupamentos para tratamento de dados desagregados por sexo	DEASS	Agrupamentos escolares	1 Recomendação elaborada; Nº de recomendações disseminadas	maio e junho de 2024 e maio e junho de 2025			maio e junho de 2024 2	maio e junho de 2025 2

Emprego, Conciliação e Empreendedorismo

Objetivo Geral: Contribuir para a melhoria das condições de acesso em igualdade de oportunidades ao mercado de trabalho de mulheres e homens, bem como fomentar a implementação de planos para a igualdade nas empresas do concelho.

Pista	Objetivos	Medidas a Implementar	Responsáveis /recursos	Público-alvo	Indicadores	Calendarização	2022	2023	2024	2025
Promover a divulgação de Informação sobre os direitos e medidas promotoras de IG e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Incentivar os homens a uma maior participação na vida familiar	Enviar notas informativas relativas à: -Promoção da qualidade de vida e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; - Direitos e deveres dos trabalhadores/as: maternidade/ parentalidade	AEBA Empresas DEASS (GAVI)	Trabalhadores/as	Nº de notas informativas	2º semestre de 2024 e 1º semestre de 2025			3	3
Promover ações / iniciativas de formação sobre a temática IG; IO e sobre a conciliação entre a Vida familiar, profissional e pessoal	Sensibilizar e formar para as empresas (empregadores e empregados/as), a fim de informar,	Ações de sensibilização sobre as temáticas: IG; IO; Conciliação entre vida familiar, profissional e pessoal; potencialidades de flexibilização de horários; assédio	AEBA DEASS (GAVI) Empresas	Dirigentes; cargos de chefia e Funcionários/as das Empresas do Concelho	Nº ações de sensibilização; Nº de participantes;	Ao longo do ano de 2025				2 30

	sensibilizar e preparar para lidar adequadament e com as questões de igualdade de género e não discriminação.									
Promover ações/iniciativas de formação sobre a temática da igualdade de género e de igualdade de oportunidades	Criação de mecanismos para combater a dependência económica e promoção de empregabilidade e inclusiva	Sistematizar informação sobre incentivos à contratação de pessoas portadoras com deficiência e/ou incapacidade num documento para divulgação	AEBA IEFP	Empresas do Concelho	N.º de informações sistematizadas para divulgação	2024			1	
		<i>Webinar</i> Workshop às empresas locais para incentivo / ingresso em mercado de trabalho por parte das mulheres/ pessoas portadoras de deficiência e/ou incapacidade	CM AEBA IEFP		<i>Webinar</i> Nº de empresas abrangidas; Nº de participantes;	2024 3 20			X	

Promover o Empreendedorismo Feminino	Apoiar e ajudar (sobretudo mulheres do concelho) na procura e criação de oportunidades de emprego e formação profissional, estimulando o empreendedorismo feminino	Ações de sensibilização sobre a temática do empreendedorismo no feminino	CM AEBA IEFP	Mulheres empreendedoras	Nº ações; Nº de participantes;	2 20			1	1
Promover a adoção de uma linguagem inclusiva e neutra	Adotar uma política de comunicação promotora da Igualdade e inclusiva ao nível da linguagem e imagem de comunicação	Elaboração de um guia orientador para adoção de uma linguagem inclusiva	SCSI DEASS (GAVI)	Empresas do Concelho	1 Guia Nº de disseminações do Guia	Ao longo do ano de 2025				X 30

Informação desagregada por sexo de toda a documentação tratada, permitindo uma análise de género mais exaustiva	Perceber melhor e ter um conhecimento mais aprofundado no que se refere à situação dos homens e mulheres	Elaboração de uma recomendação às empresas para tratamento de dados desagregados por sexo	DEASS (GAVI)	Empresas do Concelho	1 Recomendação elaborada; Nº de disseminações das recomendações	2º Semestre de 2024			X	30
---	--	---	--------------	----------------------	--	---------------------	--	--	---	----

4. Reflexão Final

Estruturado em seis objetivos gerais, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Trofa procurou, tendo por base a rigorosa fundamentação disponibilizada no Diagnóstico, avançar com algumas prioridades de atuação no território.

Beneficiando de um contexto em que a integração da temática da Igualdade de Género e da Não Discriminação nos diferentes domínios das políticas públicas locais tem vindo a tornar-se cada vez mais premente, o Município da Trofa comprometeu-se com a definição de algumas metas, quer de carácter interno, quer com impacto externo.

Internamente, evidencia-se a procura pela integração mais abrangente da perspetiva de género na Administração Pública Local, no que toca aos instrumentos/procedimentos de trabalho e de disseminação, potenciando e articulando esta problemática com a da promoção de igualdade de direitos e deveres nos trabalhadores e nas trabalhadoras do Município - tendo, inclusive, por referência, a questão da conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal e da sensibilização e capacitação no domínio da Igualdade e Não Discriminação.

Externamente, o Município da Trofa comprometeu-se, igualmente, com o estabelecimento de algumas finalidades em diferentes áreas de intervenção da comunidade. Um dos eixos incide especificamente na dinamização de iniciativas de sensibilização e prevenção junto da população em geral para a problemática da Violência Doméstica, trabalho esse que beneficiará com o reforço das respostas institucionais.

Com vista a contribuir para a redução das desigualdades sociais e de género, as ações programadas neste Plano, junto da comunidade escolar e da comunidade em geral pretendem reforçar a importância da influência da educação e da formação no combate a todo o tipo de discriminação e violência (nos domínios privado e público).

Por outro lado, no domínio do emprego, conciliação e empreendedorismo, denota-se um foco na promoção de condições favoráveis à igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho, com vista a inibir, senão mesmo eliminar elementos de segregação em razão do sexo e outros atributos, fomentando-se e promovendo-se um maior equilíbrio na vida familiar, profissional e pessoal.

Realça-se que, na garantia do cumprimento do modelo de governação e transparência, e no sentido de garantir uma rigorosa monitorização, prevê-se uma avaliação dos 12 primeiros meses de implementação, bem como a avaliação final, preferencialmente por uma entidade externa, capaz de, com o nível adequado de isenção, analisar, avaliar e escrutinar as ações implementadas bem como a interpretação dos seus resultados. Importa ainda referir a importância e o papel que a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) terá, no que respeita à validação dos respetivos produtos/ relatórios de execução e avaliação, para posterior submissão aos órgãos deliberativos.

5. Referências

Agenda 2030 Para o Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: [ods_2edicao_web_pages.pdf \(instituto-camoes.pt\)](#)

Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (ENIPD) 2021-2025.

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018- 2030, que integra: Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD); Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC). Disponível em: [Portugal Mais Igual - CIG](#)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer (2016). Disponível em: [LGE_cultura.pdf \(uc.pt\)](#)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação (2016). Disponível em: [LGE_educacao_digital.pdf](#)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes (2016). Disponível em: [LGE_mobilidade_e_transportes_digital.pdf \(uc.pt\)](#)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego (2016). Disponível em: [LGE_gestao_pessoas.pdf \(uc.pt\)](#)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social (2016). Disponível em: [LGE_saude_acao_social.pdf \(uc.pt\)](#)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público (2016). Disponível em: [LGE_seguranca_prevencao_violencia_digital.pdf \(uc.pt\)](#)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo, Habitação e Ambiente (2016). Disponível em: [LGE_urbanismo_habitacao_ambiente.pdf \(uc.pt\)](#)

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Violência no Trabalho (2016). Disponível em: [LGE_violencia_trabalho.pdf \(uc.pt\)](#)

Cofinanciado por:



PMIND
TROFA | 2022-2025

Recomendação do conselho da europa sobre normas e mecanismos para a igualdade de género: Prevenir e combater o sexismo. 2019. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/04/Rec-do-CoE-contra-o-sexismo_PT.pdf

Cofinanciado por:





+(351) 252 409 290



gabinete.igualdade@mun-trofa.pt

www.mun-trofa.pt



Rua Padre Joaquim Augusto da Fonseca Pedrosa

4785-419, Trofa

Cofinanciado por:

