

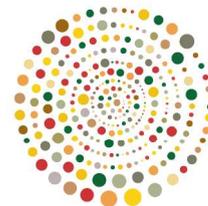


DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

Município de Vila Flor





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025

PROJETO

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

COORDENAÇÃO

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

Município de Vila Flor
Avenida Marechal Carmona
5360-303 Vila Flor

ORGANISMO INTERMÉDIO

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

EQUIPA TÉCNICA

Ponto Focal: Adelina Teixeira
Conselheira Local para a Igualdade interna: Carla Santos
Conselheira Local para a Igualdade externa: Patrícia Félix

ELABORAÇÃO

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

EDIÇÃO

Edição 1 | 2022-2025

cofinanciado por:





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Mensagem da Presidência

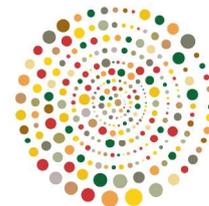
Hoje, a igualdade entre mulheres e homens é considerada em todo o mundo uma questão de Direitos Humanos e uma condição de justiça social, necessária para que as sociedades se tornem mais modernas e mais equitativas. É, por isso, um



requisito para o desenvolvimento e a paz e, nos países democráticos, uma condição para o exercício efetivo e pleno da cidadania. Este é o lema pelo qual o Município de Vila Flor aceitou o desafio lançado pela CIM-TTM, reunindo esforços para a concretização do seu Plano, no presente.

Ciente que a igualdade entre mulheres e homens é um dos princípios da Constituição da República Portuguesa e que a sua promoção constitui uma das tarefas fundamentais do Estado, cabe à Administração Pública Local desempenhar um papel fulcral na eliminação de tais desigualdades e discriminações, pela sua relação de proximidade com as populações.

Urge olhar a igualdade de género de modo transversal a todas as áreas e domínios da intervenção política e pública ao nível local.



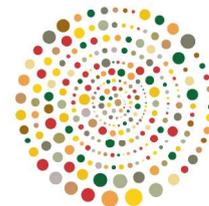
Urge igualmente reconhecer a importância da integração destas dimensões nas práticas de cidadania por parte dos Municípios, dada a sua acrescida responsabilidade nas questões sociais, culturais, educacionais e económicas da vida local, até como requisito de boa governação, sendo esta a prática que o Município de Vila Flor pretende adotar, com a construção do Plano Municipal da Igualdade e Não Discriminação, iniciando assim o seu caminho com vista à implementação de uma estratégia integrada nesta matéria.

Pretende-se dar igual visibilidade, empoderamento, participação e responsabilidade de mulheres e de homens em todas as esferas da vida pública e da vida privada e que esta se concretize no igual acesso e possibilidade de usufruto dos recursos e na igual distribuição destes por mulheres e homens.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Vila Flor tem a missão de incentivar a cidadania ativa, em prol da igualdade, da inclusão e da não discriminação e a visão de tornar o Município mais igual e mais solidário em todas as esferas da vida.

Trata-se, pois, da ideia de que todos os seres humanos, independentemente do sexo, são livres de desenvolver as suas aptidões pessoais, de prosseguir as suas carreiras profissionais e de fazer as suas escolhas sem limitações impostas por estereótipos, preconceitos e conceções rígidas dos papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres.

Reconhece-se que os estereótipos permanecem e contrariá-los só terá êxito através de uma ação consistente, equilibrada e persistente.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

São estas as premissas que têm guiado o Município de Vila Flor na construção do seu Plano Municipal para “DesConstruir TTM – Desconstruir Estereótipos Construir Igualdade”.

Trata-se de compromisso político com a promoção da igualdade e com a promoção da qualidade de vida de mulheres e de homens a nível local, cuja visão assenta em duas premissas: Ser um documento estratégico de *mainstream* de género, ou seja, que permita enquadrar a temática da Igualdade e da Não Discriminação enquanto mecanismo de promoção de coesão social e ferramenta de redução de desigualdades no território, nas diferentes áreas de atuação e intervenção do Município e ser um documento operativo, ou seja, que identifique as prioridades estratégicas de intervenção, traduzindo-as em atividades concretas, participadas e partilhadas, integrando os compromissos da autarquia e das entidades parceiras visando criar as condições para que a igualdade entre mulheres e homens se efetive, tanto na esfera pública como na esfera privada, para a erradicação da violência doméstica e violência de género e para a integração de todas e todos.

A Presidência da Câmara Municipal de Vila Flor

Eng.º Pedro Lima



Índice

1. Enquadramento	8
2. Nota Metodológica	11
3. Eixos de Intervenção	14
3.1. Vertente Interna - Problemas Priorizados	14
3.1.1. Eixos de Intervenção Internos	15
3.2. Vertente Externa - Problemas Priorizados	18
3.2.1. Eixos de intervenção externos	20
4. Plano de Ação – Vertente Interna	23
5. Plano de Ação- Vertente Externa	29
6. Articulação do plano com os objetivos da ENIND	36
7. Plano de Divulgação e Comunicação	38
8. Monitorização e Avaliação	41
9. Conclusão	42
10. Bibliografia	43

Índice de figuras

Figura 1: Eixos de intervenção a nível interno/organizacional.....	16
Figura 2: Eixos de intervenção a nível externo/territorial.....	20

Índice de tabelas

Tabela 1: Problemas priorizados na vertente interna/organizacional.....	15
Tabela 2: Problemas priorizados na vertente externa/territorial.....	19
Tabela 3: Plano de Ação, Vertente Interna- Gestão de Pessoas.....	24
Tabela 4: Plano de Ação, Vertente Interna- Formação, Avaliação e Carreiras.	26
Tabela 5: Plano de Ação, Vertente Interna- Governação e Comunicação.....	28



Tabela 6: Plano de Ação, Vertente Externa- Cidadania e Participação.....	30
Tabela 7: Plano de Ação, Vertente Externa- Educação, Juventude e Desporto.	32
Tabela 8: Plano de Ação, Vertente Externa- Políticas Sociais e Mercado de Trabalho.....	33
Tabela 9: Plano de Ação, Vertente Externa- Prevenção e Combate à Violência Doméstica	35
Tabela 10: Articulação do PMIND com os objetivos da ENIND.	37



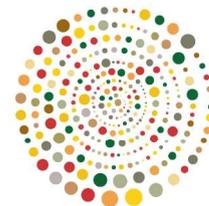
1. Enquadramento

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

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

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

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

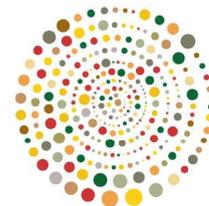
Antes de prosseguir, é importante prestar atenção ao contexto.

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

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

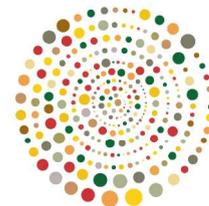
Além disso, foram levadas em conta as 3 linhas transversais definidas para a ENIND, nomeadamente a interseccionalidade, a territorialização e a promoção de parcerias:

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



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

Em suma o PMIND de Vila Flor tem como objetivo principal propor ações que visem promover a igualdade entre homens e mulheres, prevenir e combater a discriminação baseada em qualquer tipo de características, incluindo sexo, raça, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade de



género e características sexuais e prevenir e combater todas as formas de violência contra mulheres e meninas, especialmente em grupos vulneráveis.

2. Nota Metodológica

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

Este processo comportou uma **dimensão interna** (referente à intervenção ao nível da estrutura interna do Município) e uma **dimensão externa** (referente à intervenção ao nível do território concelhio), alicerçadas no respetivo diagnóstico. A conjugação destas duas vertentes permite que as atividades



propostas possam chegar a um público-alvo mais vasto e que o impacto gerado seja maior.

Através dos diagnósticos foi possível verificar que existem muitos problemas que são transversais aos 9 Municípios que constituem a Comunidade InterMunicipal de Terras de Trás-os-Montes, como: a sub-representação feminina em cargos de chefia e de tomada de decisão; estereótipos em relação aos papéis do homem e da mulher na esfera familiar; Dificuldades na conciliação da vida profissional e pessoal; entre outras. Porém também foram identificados problemas que são específicos do Município de Vila Flor.

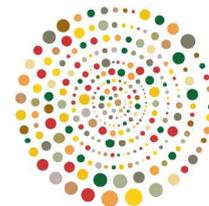
A partir do diagnóstico foram identificadas as necessidades em termos de igualdade e não discriminação do concelho de Vila Flor. Em conjunto com o Município e considerando os objetivos da ENIND foram estabelecidas medidas para promover estes princípios. As medidas criadas seguem a metodologia dos objetivos SMART.

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

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

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

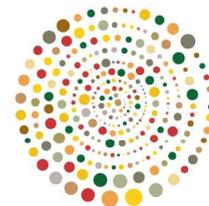
Relevant (Relevante): Os objetivos devem ser importantes e relevantes para a pessoa ou organização, contribuindo para os seus objetivos gerais.



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

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

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



3. Eixos de Intervenção

3.1. Vertente Interna - Problemas Priorizados

Os resultados do diagnóstico apontam para várias relações entre os problemas, contudo os principais problemas causais são a 'Falta de liderança empática (estar atento às necessidades dos/as trabalhadores/as)'; a 'Inexistência de avaliação que contemple o ambiente de trabalho e a satisfação dos/as trabalhadores/as no seu local de trabalho'; a 'Falta de formação contínua para chefias'; a 'Pouco frequente a flexibilidade de horários de trabalho por motivos de assistência à família'.

Destes problemas causais derivam outros problemas como como a 'Falta de motivação e coresponsabilização de alguns/mas trabalhadores/as na melhoria dos processos de trabalho e desenvolvimento organizacional'; a persistência do 'sentimento de trabalho pouco reconhecido por parte de alguns/mas trabalhadores/as'; a 'Falta de abertura de algumas chefias para acolher novas propostas dos/as trabalhadores/as'; a 'Inexistência de ações de informação ou formação para trabalhadores sobre assédio no trabalho, igualdade e não discriminação'.

A tabela a seguir sistematiza os problemas priorizados na vertente interna.

Na tabela seguinte estão listados os problemas priorizados na vertente interna/organizacional.



Problemas Priorizados	
1	Falta de motivação e corresponsabilização de alguns/mas trabalhadores/as na melhoria dos processos de trabalho e desenvolvimento organizacional.
2	Falta de liderança empática (estar atento às necessidades dos/as trabalhadores/as).
3	Sentimento de trabalho pouco reconhecido por parte de alguns/mas trabalhadores/as.
4	Inexistência de avaliação que contemple o ambiente de trabalho e a satisfação dos trabalhadores/as no seu local de trabalho.
5	Falta de formação contínua para chefias.
6	Falta de abertura de algumas chefias para acolher novas propostas dos/as trabalhadores/as.
7	Pouco frequente a flexibilidade de horários de trabalho por motivos de assistência à família.
8	Inexistência de ações de informação ou formação para trabalhadores sobre assédio no trabalho, igualdade e não discriminação.

Tabela 1: Problemas priorizados na vertente interna/organizacional.

3.1.1. Eixos de Intervenção Internos



A Câmara Municipal, como um dos principais empregadores do concelho, tem um papel importante na promoção da igualdade. Como emprega pessoas de diferentes experiências, culturas e vivências, é importante promover a igualdade internamente, pois isso pode contribuir para um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo. Isso pode levar a uma maior satisfação e eficiência dos/as trabalhadores/as, bem como a melhoria da qualidade dos serviços oferecido pelo Município. Além disso, a promoção da igualdade de género também pode ajudar a combater a discriminação e desigualdades na comunidade, tendo um impacto positivo na sociedade.

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

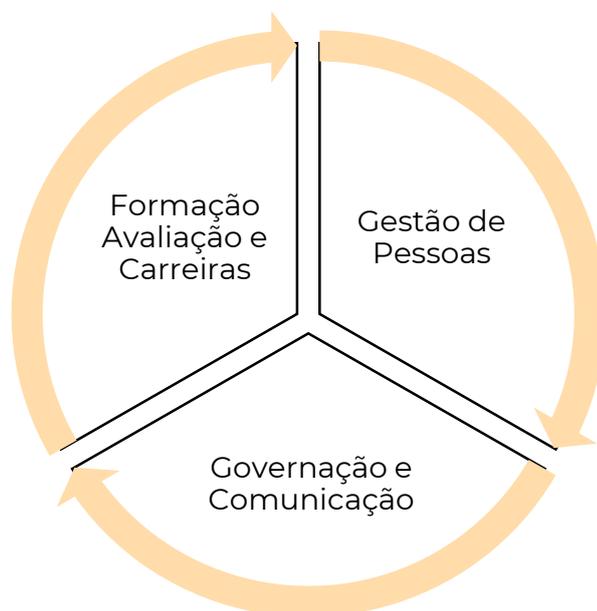
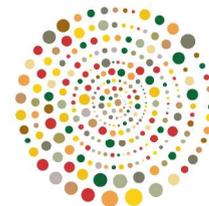


Figura 1: Eixos de intervenção a nível interno/organizacional



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

As linhas Orientadoras dos eixos de Intervenção são:

Gestão de Pessoas:

- ✓ Promover medidas que visem facilitar a conciliação da vida profissional e pessoal;
- ✓ Promover a divulgação de informação sobre direitos e medidas promotoras de igualdade de género e conciliação entre a vida profissional e familiar.

Formação, Avaliação e Carreiras:

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

Governança e Comunicação:

- ✓ Acompanhar a implementação do PMIND;
- ✓ Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado;
- ✓ Promover o papel dos/as conselheiros/as para a igualdade.



3.2. Vertente Externa - Problemas Priorizados

De acordo com os resultados do diagnóstico realizado, foram identificados vários problemas causais como 'as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte do trabalho doméstico e familiar'; 'o envelhecimento populacional registado no concelho acentua ou mantém a resistência à mudança de mentalidades'; 'maior disponibilidade do homem para se dedicar ao associativismo (à esfera pública e social)'; 'falta de oportunidades de participação social de mulheres (faltam convites)'; 'manutenção de estereótipos de masculinidade nas escolhas educativas e desportivas dos/as jovens no concelho'; 'oferta desportiva pouco diversificada que pode limitar a participação das raparigas'; 'pouca articulação entre programas e projetos na comunidade'; 'inexistência de ações de formação no concelho para prevenção e combate à violência doméstica e contra as mulheres' e 'dependência económica das vítimas de violência doméstica em relação aos agressores levam-nas a manter a situação'

Foram ainda apontados alguns problemas derivados destes anteriores como a 'manutenção de estereótipos de género relacionados com os papéis sociais do Homem e da Mulher'; a 'maior representatividade masculina (62,8%) na composição dos órgãos sociais das organizações locais'; 'desinteresse das mulheres em participar na vida social'; a 'sobrerrepresentação masculina no desporto federado (94,2%)'; o 'aumento do número de denúncias de violência doméstica contra mulheres' e o 'padrão de interação com o agressor aceite pela vítima com base no ciclo de violência doméstica'.

A tabela a seguir sistematiza os problemas priorizados.



Problemas Priorizados	
1	Manutenção de estereótipos de género relacionados com os papéis sociais do Homem e da Mulher.
2	Aumento do número de denúncias de violência doméstica contra mulheres.
3	Padrão de interação com o agressor aceite pela vítima com base no ciclo de violência doméstica.
4	Maior representatividade masculina (62,8%) na composição dos órgãos sociais das organizações locais.
5	Desinteresse das mulheres em participar na vida social.
6	Pouca articulação entre programas e projetos na comunidade.
7	Dependência económica das vítimas de violência doméstica em relação aos agressores levam-nas a manter a situação.
8	As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte do trabalho doméstico e familiar.
9	Inexistência de ações de formação no concelho para prevenção e combate à violência doméstica e contra as mulheres.
10	Maior disponibilidade do homem para se dedicar ao associativismo (à esfera pública e social).
11	Falta de oportunidades de participação social de mulheres (faltam convites).
12	O envelhecimento populacional registado no concelho acentua ou mantém a resistência à mudança de mentalidades.
13	Manutenção de estereótipos de masculinidade nas escolhas educativas e desportivas dos/as jovens no concelho.
14	Oferta desportiva pouco diversificada que pode limitar a participação das raparigas.
15	Sobre representação masculina no desporto federado (94,2%).

Tabela 2: Problemas priorizados na vertente externa/territorial



3.2.1. Eixos de intervenção externos

A desigualdade de género é um problema antigo e persistente em muitas sociedades. É também responsabilidade da Câmara Municipal criar condições e promover a igualdade de género em todo o território.

A promoção da igualdade de género é importante para garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades e direitos, e para construir uma sociedade mais justa e inclusiva. Além disso, a promoção da igualdade de género pode ter um impacto positivo na saúde, bem-estar e desenvolvimento econômico das comunidades locais.

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

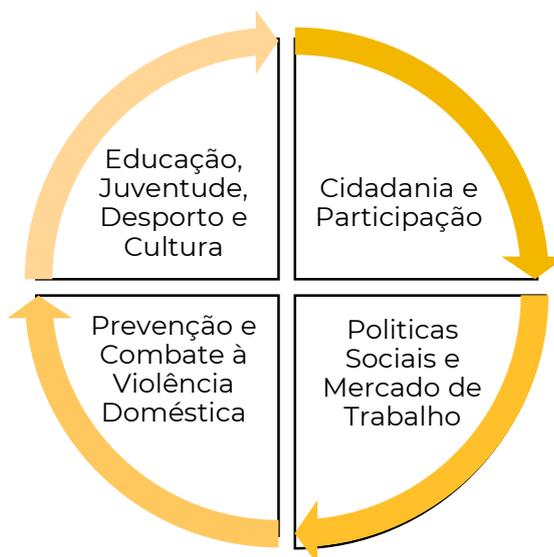


Figura 2: Eixos de intervenção a nível externo/territorial.



Linhas Orientadoras dos eixos de Intervenção:

Cidadania e Participação:

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

Educação, Juventude, Desporto e Cultura:

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

Políticas Sociais e Mercado de Trabalho:

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

Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de género:

- ✓ Informar a população sobre os mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica existentes no concelho;



- ✓ Promover o desenvolvimento de habilidades e compreensão para construir relacionamentos saudáveis, respeitosos e positivos.

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

4. Plano de Ação – Vertente Interna

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
1.1- Gestão de Pessoas	Promover medidas que visem facilitar a conciliação da vida profissional e familiar	1.1.1- Estudar a possibilidade de aplicar novas metodologias e boas práticas de conciliação da vida pessoal e profissional entre os/as colaboradores/as da autarquia	Câmara Municipal de Vila Flor	Câmara Municipal de Vila Flor	Diagnóstico Elaborado	um diagnóstico			X	
	Formação para chefias em matéria de conciliação da vida profissional e familiar	1.1.2- Ação de sensibilização: "Conciliação da vida profissional e familiar - papel do Município" direcionada às chefias"	Câmara Municipal de Vila Flor	Dirigentes da Câmara Municipal	Nº de ações de sensibilização	1 ação de sensibilização		X		

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso para todos os funcionários	1.1.3- Criação de canal de denuncia anónimo para casos de assédio	Câmara Municipal de Vila Flor	Trabalhadores/as da Câmara Municipal	Criar canal	Criação de canal		X		
	Promover a igualdade a nível local e assegurar a implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação	1.1.4- Constituição da equipa para a igualdade na vida local	Câmara Municipal de Vila Flor	Câmara Municipal de Vila Flor	Criação de equipa	Criar equipa		X		
	Colmatar a falta de conhecimento da legislação aplicável aos direitos e deveres das/os trabalhadoras/as	1.1.5- Ação de divulgação dos direitos e deveres dos trabalhadores junto dos/as trabalhadoras/as da Câmara Municipal	Câmara Municipal de Vila Flor	Trabalhadores da Câmara Municipal	Nº de ações de divulgação realizadas	1 ação de divulgação		X	X	X

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

Eixo de Intervenção	Medida	Objetivo	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
1.2- Formação, Avaliação e Carreiras	Promover a realização de diversos cursos em matéria de igualdade disponíveis para todos os/as funcionários/as do Município	1.2.1- Formar os/as técnicos/as municipais e chefias em matéria de igualdade de modo a que possam desenvolver competências e conhecimentos específicos para reconhecer e lidar com questões desta temática e promover igualdade nas suas atividades diárias.	Câmara Municipal de Vila Flor	Dirigentes da Câmara Municipal; Técnicos da Câmara Municipal	Nº de formações em matéria de igualdade	Realização de pelo menos duas formações em matéria de igualdade		X	X	X
	Promover a igualdade de género junto dos/as colaboradores/as do Município	1.2.2- Incluir no SIADAP, pelo menos 1 objetivo para a promoção da igualdade entre H e M e não discriminação.	Câmara Municipal de Vila Flor	Câmara Municipal de Vila Flor	Nº de objetivos para a promoção da igualdade entre H e M e não discriminação no SIADAP	Inclusão de 1 objetivo para a promoção da igualdade e não discriminação				

Eixo de Intervenção	Medida	Objetivo	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Informar as chefias sobre conciliação da vida profissional e familiar	1.2.3- Ação de sensibilização sobre conciliação da vida profissional e familiar - Papel do Município	Câmara Municipal de Vila Flor	Trabalhadores/as da Câmara Municipal	Nº de ações de sensibilização	1 ação de sensibilização		X		
	Promover a igualdade de oportunidades e tratamento justo para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.	1.2.4- Ação de Formação sobre Orientação Sexual e Identidade de Género	Câmara Municipal de Vila Flor	Dirigentes da Câmara Municipal; Técnicos da Câmara Municipal; Serviço de Recursos Humanos; Serviço de Comunicação; Trabalhadores dos diferentes serviços	Nº de ações de formação; Nº de participantes	1 ação de formação; nº mínimo de participantes - 14		X		
	Combater a desmotivação profissional	1.2.4- Ações de formação para chefias em comunicação eficaz e técnicas para fornecer feedback construtivo e lidar com conflitos	Câmara Municipal de Vila Flor	Dirigentes da Câmara Municipal	Nº de ações de formação	1 ação de formação			X	

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

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
1.3- Governança e Comunicação	Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado	1.3.1- Formar os/as técnicos/as municipais sobre linguagem e igualdade na administração pública	Câmara Municipal de Vila Flor	Trabalhadores/as do Câmara Municipal	Nº de ações de formação	1 ação formação		X		
		1.3.2- Redação de documentos e/ou comunicações por parte do Município seguindo os princípios da linguagem inclusiva	Câmara Municipal de Vila Flor	Trabalhadores/as do Câmara Municipal	Nº de documentos com linguagem inclusiva	Produzir 5 documentos e/ou comunicações com linguagem inclusiva				X
	Promover o papel dos/as Conselheiros/as da Igualdade dentro da própria Câmara Municipal, assim como com a comunidade em geral	1.3.3- Ação de formação sobre: conselheiros/as para a igualdade	Câmara Municipal de Vila Flor	Trabalhadores/as do Câmara Municipal	Nº de ações da formação	1 ação de formação		X		
	Desagregação por sexo de toda a informação alargado a todas as unidades orgânicas, permitindo uma análise de género mais exaustiva	1.3.4- Assegurar a existência da recolha de dados, desagregada por sexo, em todas as divisões da Câmara Municipal, no tratamento estatístico, questionários, balanço social, etc, emitindo ordem de serviço a todas as divisões	Câmara Municipal de Vila Flor	Dirigentes da Câmara Municipal	Ordem de serviço	Efetuar ordem de serviço			X	

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Acompanhamento da implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação	1.3.5- Reunir semestralmente a EIVL para monitorização da implementação do PMIND - reuniões quando necessário	Câmara Municipal de Vila Flor	EIVL	Nº de Ata das de reunião	2 atas de reunião		X	X	X
	Criação de inquérito anual anónimo de avaliação da satisfação dos/as trabalhadores/as no local de trabalho e recolha de oportunidades de melhoria	1.3.6- Avaliar o ambiente de trabalho e a satisfação dos/as trabalhadores/as no seu local de trabalho	Câmara Municipal de Vila Flor	Trabalhadores/as do Câmara Municipal	Índice de satisfação do questionário de 0-100	Índice de satisfação superior a 70%		X	X	X

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

5. Plano de Ação- Vertente Externa

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
2.1- Cidadania e Participação	Promover a participação feminina nos órgãos sociais das organizações locais	2.1.1- Promover campanhas de sensibilização para a importância da participação feminina nos órgãos sociais das organizações e para os desafios enfrentados pelas mulheres na busca por liderança.	Câmara Municipal de Vila Flor	Câmara Municipal de Vila Flor	Nº de Campanhas de sensibilização	Pelo menos 1 campanha desta temática				X
	Atenuar os estereótipos em relação aos papéis do homem e da mulher na esfera familiar	2.1.2- Promover ações de sensibilização com o objetivo de desconstruir os estereótipos existentes em relação às atividades desempenhadas por homens e mulheres	Câmara Municipal de Vila Flor	Comunidade em geral	Nº de sensibilizações realizadas	2 ações de sensibilização			X	
	Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;	2.1.3- Realização de fóruns, seminários, webinários para exposição da temática, problemas prioritizados e discussão de soluções.	Câmara Municipal de Vila Flor	Comunidade em geral	Nº de eventos	1 evento	X	X		

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Sensibilizar a população para a temática de igualdade e não discriminação	2.1.4- Assinalar as datas nacionais e internacionais relevantes à temática e promoção de ações de sensibilização através de redes sociais e outros canais: Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18/10), o Dia Internacional de Luta Contra a Discriminação Racial (21/03), o Dia Internacional de Luta contra a Homofobia e a Transfobia (17/05), etc.	Câmara Municipal de Vila Flor	Comunidade em geral	Nº de dias assinalados	Assinalar 4 datas		X	X	X
	Promover a participação da população sobre o tema Igualdade de Género e não discriminação, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e paternidade	2.1.5- Criar um mecanismo de receção de sugestões/comentários nos domínios de igualdade, discriminação, conciliação da vida profissional e familiar e violência doméstica	Câmara Municipal de Vila Flor	Comunidade em geral	Mecanismo criado	Criar mecanismo			X	

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

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
2.2- Educação e Juventude	Promover ou apoiar iniciativas de combate aos estereótipos de género nas profissões	2.2.1- Palestra com figuras femininas sobre empreendedorismo e pesquisa científica	Agrupamento de Escolas de Vila Flor; Câmara Municipal de Vila Flor	Alunos/as do 9º ao 12º ano	Nº de palestras realizadas	Realizar uma palestra			X	
		2.2.2- <i>Peddy paper</i> sobre figuras femininas notáveis da região e as suas histórias	Agrupamento de Escolas de Vila Flor; Câmara Municipal de Vila Flor	Alunos/as do 9º ano	Nº de <i>peddy papers</i> realizados	Realizar um <i>peddy paper</i> sobre figuras femininas da região				X
		2.2.3- Concurso de fotografia: " estereótipos e Profissões"	Agrupamento de Escolas de Vila Flor; Câmara Municipal de Vila Flor	Alunos/as do 10º ao 12º ano	Nº de concursos de fotografia; Nº de participantes	1 concurso de fotografia		X		
	Fomentar a participação feminina em desporto	2.2.4- Estudar o aumento da oferta desportiva no Concelho e como incentivar a participação das raparigas no desporto	Câmara Municipal de Vila Flor	Câmara Municipal de Vila Flor	Diagnóstico realizado	Realizar um diagnóstico		X		
		2.2.5- Ação de divulgação das infraestruturas municipais para a prática de desporto	Câmara Municipal de Vila Flor	Comunidade em geral	Nº de ações de divulgação	1 ação de divulgação		X	X	X

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Fomentar a participação feminina na cultura	2.2.6- Trabalhar em conjunto com bibliotecas públicas locais no sentido de erradicar os estereótipos de género no seu catálogo de livros e outros documentos, assim como nas demais atividades de promoção, divulgação e animação da leitura: Clube de Leitores e Sábados de Encantar	Câmara Municipal de Vila Flor	Biblioteca Municipal de Vila Flor; Comunidade em geral	Nº de ações de promoção	1 ação de promoção		X	X	X

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

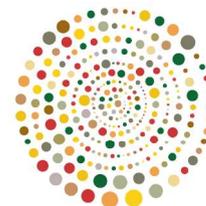
Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
2.3- Políticas Sociais e Mercado de Trabalho	Promover a alfabetização da população mais idosa residente no concelho de Vila Flor	2.3.1- Ações de alfabetização e capacitação TIC para a população com um nível de escolaridade mais baixa	Câmara Municipal de Vila Flor	Comunidade em geral	Nº de ações de alfabetização	1 ação de alfabetização			X	
	Colmatar a falta de conhecimento da legislação aplicável aos direitos e deveres das/os trabalhadoras/as	2.3.2- Programa de divulgação dos direitos dos/as trabalhadores/as: folhetos, Workshops e divulgação nas redes sociais das juntas de freguesia do concelho	Câmara Municipal de Vila Flor	Comunidade em geral	Nº de ações de divulgação realizadas	Pelo menos 2 ações de divulgação			X	
	Informar a comunidade sobre os direitos de igualdade salarial e promover a igualdade de remuneração entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.	2.3.3- Campanha de sensibilização sobre igualdade salarial - Folheto sobre igualdade salarial	Câmara Municipal de Vila Flor	Comunidade em geral	Nº de campanhas de sensibilização sobre a temática	1 ação de sensibilização		X	X	X

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

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
2.4- Combate à Violência Doméstica	Informar amplamente, junto da comunidade, a existência dos mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica e de violência de género, bem como comunicar os principais procedimentos que devem ser acionados	2.4.1- Ação de sensibilização sobre a temática Prevenção da Violência Doméstica	Câmara Municipal de Vila Flor	Comunidade em Geral	Nº de ações de sensibilização	1 ação de sensibilização		X		
	Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a "Rede de Municípios Solidários"	2.4.2- Estabelecer protocolo "Redes de Municípios Solidários" por forma a constituir uma bolsa de Municípios aderentes, promovendo uma cobertura de âmbito nacional	Câmara Municipal de Vila Flor	Câmara Municipal de Vila Flor	Adesão ao protocolo	Aderir ao protocolo "rede Municípios solidários"				X

Eixo de Intervenção	Objetivo	Medida	Promotor	Destinatários	Indicadores	Metas	Cronograma			
							2022	2023	2024	2025
	Promover a conscientização e a capacidade de identificar e lidar com casos de violência doméstica	2.4.3- Sensibilizar para a temática da violência doméstica para alunos	Câmara Municipal de Vila Flor	Discentes do 6º ao 12º ano	Nº de ações de sensibilização	1 ação de sensibilização		X		
		2.4.4- Ação de Sensibilização sobre sinais de violência doméstica e a importância da denúncia	Câmara Municipal de Vila Flor	Trabalhadores/as do Centro de Saúde; Comunidade em geral	Nº de ações de sensibilização	1 ação de sensibilização			X	

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

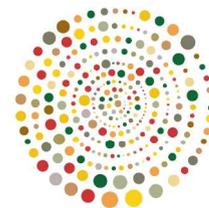


6. Articulação do plano com os objetivos da ENIND

O PMIND de Vila Flor tem em linha de conta os objetivos estratégicos definidos nos Planos de Ação da ENIND, Portugal + Igual 2018-2030, nomeadamente: o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH); o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD); o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC) e o IV Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos 2018-2021.

Neste contexto, a tabela seguinte destaca as medidas previstas no PMIND de Vila Flor e a articulação com os Objetivos Estratégicos da ENIND.

Objetivos Estratégicos	Medidas do PMIND
Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)	
<u>Área 1.</u> Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações	1.1.4; 1.2.1; 1.2.4; 1.3.1; 1.3.3; 1.3.5; 1.3.6; 2.1.3; 2.1.5
<u>Área 2.</u> Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de de género estereótipos	2.2.1; 2.2.2; 2.2.3; 2.2.4; 2.2.6
<u>Área 3.</u> I&D e mundo digital	1.3.4
<u>Área 4.</u> Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho, na atividade profissional e nos rendimentos	1.1.1; 1.1.3; 1.1.5; 1.2.2; 1.3.6; 2.1.1; 2.1.3; 2.3.2; 2.3.3
<u>Área 5.</u> Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, no quadro da revisão do Programa 3 em Linha e da promoção da IMH	1.1.1; 1.1.2; 1.1.5; 1.2.3; 2.1.2; 2.3.2
<u>Área 6.</u> Combate à pobreza e exclusão social e promoção do acesso à saúde	2.3.1
<u>Área 7.</u> Cultura e comunicação	1.3.1; 1.3.2; 2.2.5



Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD)	
Área 1. Prevenir – erradicar a tolerância social às várias manifestações da violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD), conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação	2.1.4; 2.1.5; 2.1.5; 2.4.1; 2.4.3
Área 2. Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção	2.4.2
Área 3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização	
Área 4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção	2.4.4
Área 5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas	1.3.5
Área 6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados	
Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC)	
Área 1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC	1.2.4; 2.1.4
Área 2. Garantir a transversalização das questões da OIEC	
Área 3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada	
Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos	
Área 1. Reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do tráfico de seres humanos	2.1.4
Área 2. Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, bem como consolidar, reforçar e qualificar a intervenção	
Área 3. Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico	

Tabela 10: Articulação do PMIND com os objetivos da ENIND.



7. Plano de Divulgação e Comunicação

O objetivo de um plano de divulgação para o PMIND é difundir informações sobre o plano com a comunidade, promover a compreensão e o envolvimento, bem como as suas metas e objetivos, e aumentar a participação da comunidade para facilitar a implementação do plano.

Pretende também alcançar:

- O aumento da conscientização sobre questões de igualdade e discriminação na comunidade e como o plano pretende abordá-las;
- A educação da comunidade sobre as políticas e ações específicas que serão implementadas pelo plano;
- A mobilização líderes comunitários, representantes de organizações e líderes de negócios para apoiar e participar do plano;
- A participação ativa da comunidade na implementação do plano, por meio de oportunidades de feedback e de contribuição.

Público-Alvo

De modo a realizar uma divulgação eficaz do PMIND de Vila Flor foram identificados os seguintes públicos-alvo:

- Comunidade em geral
- Guarda Nacional Republicana e polícia segurança pública
- Organizações do terceiro setor



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

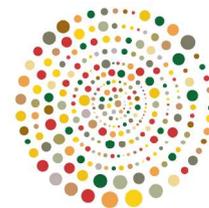
- Trabalhadores/as do Município de Vila Flor
- Órgãos de Poder Local

Canais de comunicação

O PMIND será disponibilizado nos Websites, quer da Comunidade InterMunicipal de Trás-os-Montes, quer do Município de Vila Flor, de forma a que esteja acessível a toda a comunidade.

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

1. Redes sociais: Plataformas como Facebook e Instagram podem ser usadas para alcançar um grande público e partilhar informações sobre o plano.
2. Sites oficiais: o site oficial do Município pode fornecer detalhes sobre o plano e informações de contato para aqueles que desejam obter mais informações.
3. Meios de comunicação tradicionais: Os jornais e rádios locais podem fornecer cobertura de notícias sobre o plano e ajudar a educar a comunidade.
4. Reuniões com os principais envolvidos no Plano: Estas reuniões servem para informar os *Stakeholders* do Plano sobre as medidas que vão ser



implementadas, assim como expor a envolvimento que vai ser necessária da sua parte

5. Eventos comunitários: eventos como feiras e festas podem ser úteis para partilhar informações sobre o plano e ouvir os comentários e preocupações da comunidade.
6. Comunicação Direta: contato com líderes comunitários, representantes de organizações, e líderes de negócios podem ser informados sobre o plano e convidados a participar de eventos de divulgação.
7. Utilização de espaços públicos, como mural de avisos, espaços de comunicação comunitária e outros, podem ser utilizadas para divulgação do plano.

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



8. Monitorização e Avaliação

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

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

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

Este plano de monitorização e avaliação prevê ainda a elaboração de um relatório de avaliação dos primeiros 12 meses de execução, realizado por uma entidade avaliadora externa, assim como um relatório final do PMIND que incida sobre todo o período da sua vigência (2022-2025). Estes relatórios serão apresentados e aprovados em reunião de Câmara e submetidos à Assembleia Municipal, após validação da EIVL.



9. Conclusão

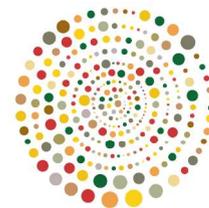
O PMIND apresentado espelha o compromisso do Município de Vila Flor em alcançar uma sociedade mais igualitária, ambicionando melhorar continuamente a qualidade de vida, a equidade e a inclusão da sua população, organizações e território.

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

Para cada eixo de intervenção, tanto na vertente interna quanto externa, foi definido um conjunto de medidas passíveis de serem concretizadas nos prazos estipulados, de acordo com os recursos humanos e financeiros disponíveis. De salientar, também, que para a concretização dos objetivos e medidas propostas é imprescindível o envolvimento, não só da Câmara Municipal, mas também dos agentes externos, desde as empresas às entidades de carácter solidário.

O PMIND não é um documento estático pelo que permite a atualização a todo o tempo de ações e públicos-alvo por forma a enquadrar da melhor forma a dinâmica do território.

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



10. Bibliografia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

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

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

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

Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela
Assembleia Geral na sua Resolução 217A (III) de 10 de dezembro de 1948 e
publicada no Diário da República, I Série A, n.º 57 de 9 de março de 1978,
mediante aviso do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

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

AVISO N.º POISE- 22-20