

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Alijó **PMIND**

PLANO DE AÇÕES

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Alijó

GRUPO DE TRABALHO

CÂMARA MUNICIPAL DE ALIJÓ

VEREADORA

Mafalda Mendes

CONSELHEIRAS LOCAIS

EXTERNA

Ângela Sobrinho

INTERNA

Paula Narciso

EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Ângela Sobrinho

Luís Carvalho

Mafalda Mendes

Paula Narciso

Sandra Figueira

Teresa Santos

Susana Borges

EQUIPA TÉCNICA

Cristiana Soares

Marisa Teixeira

Paula Narciso

CONSULTORIA

ICVM - Instituto de Cidades e Vilas Com Mobilidade



Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Alijó

PMIND DE ALIJÓ PLANO DE AÇÕES

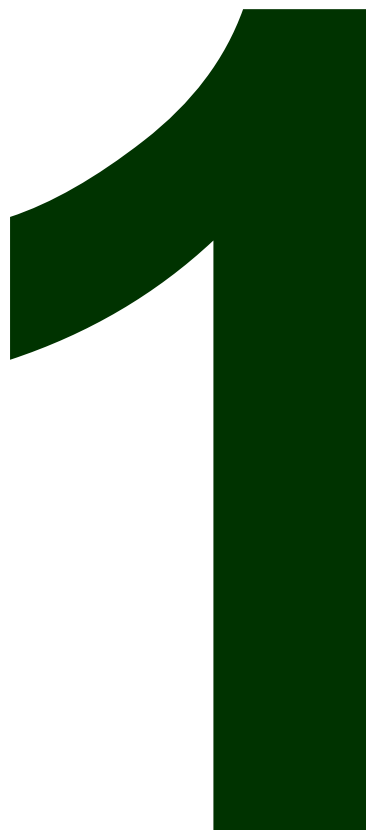
"A IGUALDADE DE GÉNERO É MAIS DO QUE UM OBJETIVO EM SI MESMO. É UMA CONDIÇÃO NECESSÁRIA PARA FAZER FACE AO DESAFIO DE REDUZIR A POBREZA, PROMOVER O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E CONSTRUIR A BOA GOVERNAÇÃO. "

KOFI ANNAN

Índice

1.	PLANO DE AÇÕES PMIND ALIJÓ	5
1.1.	Enquadramento do Plano	5
1.2.	O Plano PMIND DE ALIJÓ	7
1.3.	Recolha e definição de ações do Plano	10
1.4.	Vertentes e dimensões de intervenção do Plano	11
1.4.1.	VERTENTE INTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal da CM Alijó	11
1.4.2.	VERTENTE EXTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação no concelho de Alijó	19
2.	MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PLANO	27
2.1.	Monitorização do Plano PMIND DE ALIJÓ	28
2.1.1.	Modelo de sistematização e concretização das ações	29
2.1.1.1.	Sistematização de ações na vertente interna	30
2.1.1.2.	Sistematização de ações na vertente externa	31
2.2.	Modelo de avaliação e controlo das ações	32
3.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
	SIGLAS E ACRÓNIMOS	37
	ÍNDICE DE TABELAS	38
	DOCUMENTAÇÃO DE SUPORTE	39

PLANO DE AÇÕES PMIND ALIJÓ



1. PLANO DE AÇÕES PMIND ALIJÓ

Este documento apresenta de forma sistematizada e planificada os propósitos/objetivos emergentes do Diagnóstico, consubstanciados em forma de Plano de Ações no âmbito do PMIND DE ALIJÓ - Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação de Alijó.

Este pensamento estratégico e planificado permitirá ao Município de Alijó posicionar-se nas dimensões da Igualdade e da Não Discriminação, atuando com ações concretas quer interna [Promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal da CM Alijó] quer externamente [Promoção da igualdade e não discriminação no concelho de Alijó].

1.1. Enquadramento do Plano

O PMIND DE ALIJÓ é um instrumento de promoção da igualdade e não discriminação e compromete quer o executivo e toda a sua estrutura, quer as entidades concelhias numa substancial e distintiva melhoria da qualidade de vida de todas as pessoas.

O mesmo torna-se num mecanismo de política social que estabelece a estratégia de transformação das relações entre as diferentes pessoas. Através da definição de ações específicas, fixa objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como, metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, definindo ainda os recursos materiais e humanos afetos à sua prossecução.

Este PMIND DE ALIJÓ cumpre as orientações nacionais e internacionais, designadamente:

- Artigo 9º e 13.º da Constituição da República Portuguesa (1976): princípio da promoção da igualdade entre homens e mulheres e garantia dos direitos e das liberdades fundamentais [Dignidade social e igualdade perante a lei. Não privilegiar, beneficiar, prejudicar ou privar de qualquer direito ou dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual].
- A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030, Portugal + Igual [ENIND], nos seus 3 planos de ação: PAIMH, PAVMVD e PAOIEC
- O IV Plano de Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 -2021 [IV PAPCTSH 2018 -2021]

A consulta pública ao V Plano de Ação Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2022-2025, decorreu entre 19 e 26 de outubro [CIG]

- O Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou incapacidade 2006-2009 [PAIPDI, 2006]
- A Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021 -2025 [ENIPD]
- Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável 2017-2025
- O Plano Estratégico para as Migrações 2015-2020 [PEM, 2015]
- A Declaração Universal dos Direitos Humanos
- A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher [CEDAW]
- A Carta Europeia para a Igualdade de Mulheres e Homens na Vida Local
- A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
- A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica
- A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

O PMIND DE ALIJÓ, tendo por base todos os fatores identificados no diagnóstico e realidade social concelhia, centra a sua intervenção estratégica em vários domínios, sempre numa vertente de transversalização e interseccionalidade, focadas no território, adaptando as suas políticas públicas nesta matéria e apoiando-se em todas as entidades locais – *Stakeholders*, para uma partilha de práticas, corresponsabilização e otimização de meios em rede, para uma melhor implementação e garantia de resultados.

Dados os constrangimentos das conjunturas mundiais, as consequências do COVID 19 PÓS-COVID 19 e as atuais consequências da Guerra da Ucrânia, as respostas às necessidades identificadas no diagnóstico podem obrigar à definição de ações de carácter transitório e temporário, embora a maioria assuma uma transversalidade e intemporalidade.

Enquanto instrumento de planeamento e de política pública, será um importante suporte ao trabalho já desenvolvido e a desenvolver, com maior rigor e insistência, em matéria de promoção da igualdade e não discriminação. Este Plano, porque territorializado e desenhado para as pessoas e instituições locais, procurará incentivar ao envolvimento e à participação ativa e comprometida da autarquia, entidades/instituições locais e todos/as os/as munícipes.

O PMIND DE ALIJÓ, acatando as orientações estratégicas para este tipo de Planos, assentará em 4 pilares fundamentais: Internalização, Interseccionalidade, Participação e Replicação, ao nível das ações definidas para desenvolver/implementar

1.2. O Plano PMIND DE ALIJÓ

O Plano PMIND DE ALIJÓ, com todas as ações identificadas e planeadas, dará resposta, aos desafios e debilidades detetadas nas diferentes realidades organizacionais, na sua vertente interna [organização autárquica] e externa [realidade concelhia de Alijó], definindo objetivos e propondo medidas de melhorias em matéria de igualdade e não discriminação.

Este plano estabelece a estratégia de transformação das relações sociais, em todas as suas vertentes, fixando os objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, com definição dos recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução.

Com este documento síntese apresentam-se todas as ações a desenvolver em cumprimento dos objetivos estratégicos da ENIND 2018-2030.

Assim, o Plano adequa-se aos objetivos da política pública, especificamente os Objetivos Estratégicos das Políticas integrados nos seus diferentes Planos Nacionais de Ação, que infra se reproduzem.

Tabela 1. Objetivos Estratégicos das Políticas Públicas face ao Plano para a Igualdade e a Não Discriminação

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
PAIMH	1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública
	2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
	3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
	4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico
	5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres
	6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH
	7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social

PAVMVD	1. Prevenir — erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não-violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação
	2. Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção
	3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização
	4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção
	5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas
	6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados
PAOIEC	1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC
	2. Garantir a transversalização das questões da OIEC
	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
IV PAPCTSH 2018-2021	1. Reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do tráfico de seres humanos
	2. Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, bem como consolidar, reforçar e qualificar a intervenção
	3. Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico
ENIPD	1. Garantir a participação das pessoas com deficiência em condições de igualdade e equidade com as demais
	2. Promover a inclusão, igualdade e a prevenção da violência nas organizações e na comunidade
PAIMH – Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens PAVMVD – Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica PAOIEC – Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais PAPCTSH – Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos ENIPD – Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência	

Fonte: ICVM, 2021

Partindo das prioridades de intervenção identificadas no diagnóstico, definem-se os objetivos estratégicos do plano e traçaram-se objetivos específicos que garantem a sua operacionalização.

Tabela 2. Objetivos Estratégicos do PMIND –Vertente Interna

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS – VERTENTE INTERNA	
VERTENTE INTERNA	1. Salvar o compromisso com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional
	2. Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade
	3. Uniformizar a perspectiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades
	4. Garantir condições para uma participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia
	<i>Na vertente interna, é necessário tornar transversal a perspectiva de género na missão e planeamento estratégico da câmara municipal: sensibilização e formação dos recursos humanos para uma linguagem mais inclusiva (verbal e não verbal). Garantir, ainda, que todos os documentos estratégicos, formulários, comunicação físicas e online, integrem conceitos e linguagem não discriminatória.</i>

Tabela 3. Objetivos Estratégicos do PMIND –Vertente Externa

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS – VERTENTE EXTERNA	
VERTENTE EXTERNA	1. Integrar a perspectiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho
	2. Incentivar as entidades empregadoras e formadoras para a adoção de medidas para a igualdade e não discriminação
	3. Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas
	4. Tornar transversal a perspectiva de género e não discriminação nas áreas da educação e ação social
	5. Promover a igualdade e a não discriminação na educação de crianças e jovens
	6. Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género
	7. Melhorar a qualidade das intervenções no apoio às vítimas de violência doméstica
	<i>Na vertente externa é necessário acautelar a integração da perspectiva de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção das diferentes organizações do concelho, a fim de prosseguir a concretização dos objetivos da ENIND.</i>

1.3. Recolha e definição de ações do Plano

A construção do Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação PMIND DE ALIJÓ assentou em várias vertentes de análise e recolha de informação.

Metodologicamente, numa primeira abordagem, a sistematização das ações do plano teve por base os resultados do Relatório de Diagnóstico bem como das ideias e considerações ao longo das reuniões técnicas. Do mesmo modo, contou com a colaboração das estruturas internas e externas como a EIVL e Conselheiros/as Locais. Estas ações foram sempre coordenadas pela Ação Social da Câmara Municipal de Alijó, através da sua estrutura de direção e estrutura técnica de acompanhamento.

Numa segunda fase foram sistematizadas as principais ações em versão preliminar do Plano de Ações que serviu de base para os contributos finais dos membros da EIVL.

De todas as interações sobressaíram ações que facilmente se enquadram em projetos existentes e em desenvolvimento, melhorando os processos já em curso.

O sucesso do PMIND DE ALIJÓ assenta no conjunto das participações e no compromisso de todas as pessoas e entidades neste processo de intervenção social.

O Plano de Ações integra todos os contributos recolhidos por vertente [interna e externa] e por dimensão [áreas temáticas de intervenção].

1.4. Vertentes e dimensões de intervenção do Plano

O Plano de Ações foi concebido no âmbito da candidatura ao Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), inserindo na sua Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, dotando a Câmara Municipal de Alijó de um instrumento de apoio à concretização dos objetivos da ENIND 2018-2030 assumidos no Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação assinado com a CIG a 17 de junho de 2021.

O Plano resulta de diferentes inputs, integrando vários contributos. As ações estão apresentadas por vertente e dimensão de intervenção, com diferentes graus de complexidade e tipologias de atuação.

São elencados, para cada vertente e dimensão de intervenção, os objetivos estratégicos e específicos, o conjunto de medidas a implementar, o público-alvo a que se destina, os resultados e indicadores, a calendarização, as entidades responsáveis e os custos envolvidos.

Não pretendendo ser um instrumento exaustivo, assume-se com ambição e exigência sempre renovadas, quer na sua vertente interna quer na sua vertente externa, incluindo ações que se complementam e que, por isso, podem produzir efeitos sinérgicos entre si.

Sempre a pensar na melhoria contínua, o PMIND DE ALIJÓ é suscetível de ser atualizado/revisto, consoante o atingimento ou não das metas e objetivos, vendo-se obrigado, sempre que reformulado, às respetivas aprovações nas mesmas instâncias a que foi submetido inicialmente.

Sempre que se vislumbre a necessidade de alinhamentos ou atualizações contará sempre com a participação ativa da Ação Social, dos Conselheiros/as Locais internos/as e externos/as e da EIVL, entre outros.

1.4.1. VERTENTE INTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal da CM Alijó

Na sua dimensão interna serão definidas medidas, metas e resultados ao nível da promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal como um todo.

Assim, a nível interno, as ações do Plano PMIND DE ALIJÓ têm como finalidade a promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal [CM Alijó], a fim de:

- Salvar compromissos com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional;
- Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade;
- Transversalizar a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades locais;
- Garantir condições para uma participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia.

O Plano irá pautar-se ainda, numa sinergia perfeita, pelo envolvimento de todas as pessoas da autarquia, pelo cumprimento substancial dos objetivos e pela obtenção dos melhores resultados.

PLANO DE AÇÕES A NÍVEL INTERNO

VERTENTE INTERNA	
DIMENSÃO A - MISSÃO E PLANEAMENTO ESTRATÉGICO	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Salvaguardar o compromisso com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional	
OBJETIVO ESPECÍFICO	
Integrar e disseminar o compromisso com a igualdade e não discriminação nas políticas e práticas autárquicas	
MEDIDA AI.1	Inclusão expressa do compromisso com a igualdade de género e não discriminação na missão e valores da organização e nos principais documentos estratégicos
Público-Alvo	Toda a estrutura autárquica
Resultados e Indicadores	Até ao final do Plano, 70% dos documentos estratégicos expressam o compromisso do Município com a igualdade de género e não discriminação N° de documentos
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	Executivo, Dirigentes, EIVL, responsáveis pela elaboração dos documentos
Custos	Internos

VERTENTE INTERNA	
DIMENSÃO A - MISSÃO E PLANEAMENTO ESTRATÉGICO	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Salvaguardar o compromisso com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional	
OBJETIVO ESPECÍFICO	
Integrar e disseminar o compromisso com a igualdade e não discriminação nas políticas e práticas autárquicas	
MEDIDA AI.2	Ações de informação/sensibilização para apropriação da estratégia do município para a igualdade e não discriminação
Público-Alvo	Trabalhadores/as e dirigentes
Resultados e Indicadores	Abrangendo pelo menos 30% dos/as trabalhadores/as e 20% de dirigentes Até final de 2022, 1 ação Durante 2023, 2 ações Em 2024, 2 ações
Calendarização/ Metas	2022-2025
Entidades Responsáveis	Executivo, Dirigentes, EIVL, Entidades formadoras locais
Custos	Internos Financiamento Valor Hora

VERTENTE INTERNA	
DIMENSÃO A - MISSÃO E PLANEAMENTO ESTRATÉGICO	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Salvaguardar o compromisso com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional	
OBJETIVO ESPECÍFICO	
Integrar e disseminar o compromisso com a igualdade e não discriminação nas políticas e práticas autárquicas	
MEDIDA AI.3	Afetação de recursos financeiros no orçamento municipal para a implementação das medidas do PMIND DE ALIJÓ
Público-Alvo	Estrutura Financeira da Autarquia
Resultados e Indicadores	Em cada orçamento anual verifica-se a existência de verbas destinadas ao PMIND % do orçamento municipal [a definir anualmente]
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	Executivo, EIVL, FDE
Custos	Internos

VERTENTE INTERNA	
DIMENSÃO B - COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade	
OBJETIVO ESPECÍFICO Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual inclusivas e promotoras da igualdade, e não discriminação	
MEDIDA BI.4	Elaboração e/ou adaptação e respetiva divulgação de Guia de orientações para comunicação institucional inclusiva [<i>e-mail, plataforma intranet, folha vencimento</i>]
Público-Alvo	Trabalhadores/as Dirigentes
Resultados e Indicadores	Até meados de 2023 Guia elaborado Até final de 2025 divulgado e implementado
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL, Gabinete de Comunicação
Custos	Internos

VERTENTE INTERNA	
DIMENSÃO B - COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade	
OBJETIVO ESPECÍFICO Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual inclusivas e promotoras da igualdade, e não discriminação	
MEDIDA BI.5	Adoção de linguagem neutra e inclusiva (verbal e não verbal), não sexista e não discriminatória nos documentos e instrumentos de comunicação (formulários, brochuras, <i>website</i> , redes sociais, cartazes, convites)
Público-Alvo	Trabalhadores/as Dirigentes
Resultados e Indicadores	Até ao final do plano, 60% dos documentos redigidos em linguagem inclusiva e não discriminatória.
Calendarização/ Metas	2022-2025
Entidades Responsáveis	EIVL Divisões Municipais Gabinete de Comunicação Gabinete de Qualidade
Custos	Internos

VERTENTE INTERNA	
DIMENSÃO B - COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade	
OBJETIVO ESPECÍFICO Formar e sensibilizar para a garantia de uma comunicação neutra e inclusiva	
MEDIDA BI.6	Ações de informação/sensibilização sobre comunicação inclusiva e não discriminatória
Público-Alvo	Trabalhadores/as Dirigentes
Resultados e Indicadores	Executivo, Dirigente, Profissionais de comunicação e Relações-Públicas Desenvolver pelo menos uma ação por ano
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL Gabinete de Comunicação Entidades formadoras com experiência na área
Custos	Internos Financiamento Valor Hora

VERTENTE INTERNA	
DIMENSÃO B - COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade	
OBJETIVO ESPECÍFICO Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade de género e não discriminação	
MEDIDA BI.7	Incorporação regular de informação relevante em matéria de parentalidade, conciliação, igualdade e não discriminação nos circuitos de comunicação interna.
Público-Alvo	Trabalhadores/as Dirigentes
Resultados e Indicadores	Durante a vigência do plano, é divulgada 1 informação de 2 em 2 meses: Info, Newsletter, E-mail, Folhas de vencimento, ...
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL Gabinete de Comunicação Gabinete de Recursos Humanos
Custos	Internos Produção e Divulgação e Conteúdos

VERTENTE INTERNA	
DIMENSÃO C - RECURSOS HUMANOS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Formar e sensibilizar para a garantia de condições de participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia	
OBJETIVO ESPECÍFICO Incluir os princípios de igualdade de género em todos os procedimentos administrativos ou relacionados com a gestão de recursos humanos	
MEDIDA CI.8	Reciclagem formativa em igualdade de género e não discriminação
Público-Alvo	Trabalhadores/as Dirigentes
Resultados e Indicadores	Dotar 60% do departamento de recursos humanos com formação IG [pode ser certificada – CIG]
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL Recursos Humanos Entidade Formadora
Custos	Internos Valor Hora

VERTENTE INTERNA	
DIMENSÃO C - RECURSOS HUMANOS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Formar e sensibilizar para a garantia de condições de participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia	
OBJETIVO ESPECÍFICO Incluir os princípios de igualdade de género em todos os procedimentos administrativos ou relacionados com a gestão de recursos humanos	
MEDIDA CI.9	Inclusão de ações/módulos sobre igualdade de género e não discriminação nos planos de formação da autarquia [ex: estereótipos de género, linguagem inclusiva, conciliação vida profissional, pessoal e familiar, assédio moral e sexual no local de trabalho, LGBTQIA+, multiculturalidade, etc.]
Público-Alvo	Trabalhadores/as do Município
Resultados e Indicadores	Em cada plano anual de formação, é incluída, pelo menos, 1 ação de formação na temática de igualdade de género e não discriminação
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL Recursos Humanos Entidade Formadora
Custos	Internos Valor Hora

VERTENTE INTERNA	
DIMENSÃO C - RECURSOS HUMANOS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Formar e sensibilizar para a garantia de condições de participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia	
OBJETIVO ESPECÍFICO Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho	
MEDIDA CI.9	Implementar mecanismos que possibilitem e facilitem a denúncia e/ou apresentação de queixa em situações de discriminação, assédio, violação do respeito pela dignidade e integridade física e/ou psicológica de mulheres e homens no trabalho.
Público-Alvo	Trabalhadores/as do Município
Resultados e Indicadores	Até ao final de 2023, documento produzido para o efeito ou Integração destes conteúdos no Regulamento Interno da área dos Recursos Humanos
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL Jurídico Recursos Humanos Qualidade
Custos	Internos

VERTENTE INTERNA	
DIMENSÃO C - RECURSOS HUMANOS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Formar e sensibilizar para a garantia de condições de participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia	
OBJETIVO ESPECÍFICO Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as trabalhadores/as	
MEDIDA CI.10	Definição de procedimentos para adoção de práticas de organização do trabalho facilitadoras da conciliação com a vida pessoal e familiar (Horários Flexíveis, amamentação, aleitação, acompanhamento a ascendentes ou descendentes, jornadas contínuas, ...)
Público-Alvo	Trabalhadores/as e dirigentes
Resultados e Indicadores	Durante a vigência do plano, adotar uma prática facilitadora da conciliação
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL Recursos Humanos Departamentos Divisões
Custos	Internos

VERTENTE INTERNA	
DIMENSÃO C - RECURSOS HUMANOS	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Formar e sensibilizar para a garantia de condições de participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia	
OBJETIVO ESPECÍFICO Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as trabalhadores/as	
MEDIDA CI.11	Divulgação de medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc. de apoio à conciliação
Público-Alvo	Trabalhadores/as e dirigentes
Resultados e Indicadores	Durante a vigência do plano é divulgada 1 iniciativa por semestre
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL Recursos Humanos Departamentos Divisões
Custos	Internos

VERTENTE INTERNA	
DIMENSÃO C RELAÇÕES COM O EXTERIOR	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Transversalizar a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades no concelho	
OBJETIVO ESPECÍFICO Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade de género e não discriminação	
MEDIDA DI.12	Participação e/ou organização de ações de <i>networking</i> com outras entidades, designadamente autarquias, que apresentem boas práticas no domínio da igualdade
Público-Alvo	Autarquias, Empresas, Associação, IPSS e outras entidades
Resultados e Indicadores	Anualmente, o Município e seus parceiros participam ou promovem, pelo menos, uma iniciativa (Seminário, Workshop, Feira, Tertúlias Temáticas...)
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL Autarquias Associação Empresarial Nervir <i>Stakeholders</i>
Custos	Internos Palestrantes <i>Catering</i> Deslocações/Alojamento

VERTENTE INTERNA	
DIMENSÃO D - RELAÇÕES COM O EXTERIOR	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Transversalizar a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades no concelho	
OBJETIVO ESPECÍFICO Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade de género e não discriminação	
MEDIDA DI.13	Incentivo à introdução de critérios relacionados com boas práticas de respeito pelos princípios de igualdade e não discriminação em IPSS, associações e outras entidades de combate à pobreza e exclusão social, apoio à vítima, violência, ...
Público-Alvo	Entidades que solicitam e beneficiam de apoios da autarquia
Resultados e Indicadores	Até final de 2023, aprovar lista de critérios a divulgar junto das entidades Garantir a integração de pelo menos 1 entidade por ano
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	Executivo, EIVL, Entidades parceiras, IPSS
Custos	Internos

VERTENTE INTERNA	
DIMENSÃO D - RELAÇÕES COM O EXTERIOR	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Transversalizar a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades no concelho	
OBJETIVO ESPECÍFICO Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade de género e não discriminação	
MEDIDA DI.14	Elaborar spot mp4 (vídeo) e/ou cartaz e/ou flyers sensibilizacionais a disseminar e divulgar por todas as entidades do Concelho em matéria de igualdade.
Público-Alvo	Empresas, Associação Empresarial Nervir e outras Entidades empregadoras
Resultados e Indicadores	Durante o ano de 2023 e 2024, difundir a campanha a pelo menos 60% das entidades do Concelho
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL, Associação Empresarial Nervir, Stakeholders, entre outras
Custos	Despesas com design e produção

VERTENTE INTERNA	
DIMENSÃO D - RELAÇÕES COM O EXTERIOR	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Transversalizar a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades no concelho	
OBJETIVO ESPECÍFICO Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade de género e não discriminação	
MEDIDA DI.15	Dinamizar a Semana Municipal para a Igualdade.
Público-Alvo	Comunidade Municipal em geral
Resultados e Indicadores	1 semana outubro de cada ano
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL, Autarquia, Rede Social, Stakeholders
Custos	Internos

VERTENTE INTERNA	
DIMENSÃO D - RELAÇÕES COM O EXTERIOR	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Transversalizar a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades no concelho	
OBJETIVO ESPECÍFICO Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade de género e não discriminação	
MEDIDA DI.16	Promover e assinalar o "Dia da família"
Público-Alvo	Comunidade Municipal em geral
Resultados e Indicadores	1 dia em maio de cada ano
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL, Autarquia, Rede Social
Custos	Internos

1.4.2. VERTENTE EXTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação no concelho de Alijó

O PMIND DE ALIJÓ, na sua dimensão externa define, de igual modo, medidas, metas e resultados ao nível da promoção da igualdade e não discriminação a implementar. Assim, este Plano acautela a integração da perspetiva de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção das diferentes organizações do concelho.

Nesta vertente, de entre as muitas ações, privilegiam-se as ações de informação, formação e sensibilização da população para as questões da igualdade e não discriminação, dada a falta de conhecimento nestas áreas/matérias. A maioria das ações são abrangentes e consideram todas as dimensões do desenvolvimento local como o emprego, a conciliação, a educação, a cultura, o desporto, a saúde e ação social, a violência, a justiça e a segurança, sendo que apresenta também ações com um caráter de transversalidade entre elas.

A promoção da igualdade entre mulheres e homens em contextos de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar são outras das prioridades na definição das ações deste Plano.

A este nível externo, as ações do Plano têm como finalidade a promoção da igualdade e não discriminação nas organizações locais, de forma a:

- Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção das entidades do concelho (entidades empregadoras, formadoras e outras);
- Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas;
- Tornar transversal a perspetiva de género e não discriminação nas áreas da educação e ação social;
- Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género.

Garante-se uma aposta no envolvimento das organizações e dos principais *stakeholders*, para um cumprimento cabal dos objetivos e obtenção dos melhores resultados em matéria de Igualdade e Não Discriminação.

A este nível contar-se-á com o empenho e envolvimento de todas as instituições, quer no apoio direto, quer no compromisso ao nível da implementação das ações.

PLANO DE AÇÕES A NÍVEL EXTERNO

VERTENTE EXTERNA	
DIMENSÃO E - TRANSVERSAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho	
OBJETIVO ESPECÍFICO	
Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	
MEDIDA EE.17	Reciclagem formativa em igualdade de género e não discriminação e/ou desenvolvimento ações de informação/sensibilização [com possível certificação CIG]
Público-Alvo	Dirigentes e técnicos/as de associações desportivas, culturais e recreativas; IPSS; serviços públicos, etc.
Resultados e Indicadores	Até ao final do plano, realizar pelo menos 2 ações de formação abrangendo o maior número possível de organizações e pelo menos 60 participantes
Calendarização/ Metas	2023-2024
Entidades Responsáveis	EIVL Organizações Locais IPSS <i>Stakeholders</i>
Custos	Internos Valor Hora Meios pedagógicos

VERTENTE EXTERNA	
DIMENSÃO E - TRANSVERSAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho	
OBJETIVO ESPECÍFICO	
Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	
MEDIDA EE.18	Apoio à promoção de iniciativas locais, regionais e nacionais de outras organizações em matéria de igualdade e não discriminação (ex: campanhas, ações de sensibilização, ações de formação, programas, eventos, etc.)
Público-Alvo	Comunidade Local
Resultados e Indicadores	Apoiar uma ação por semestre de vigência do plano, apoiar pelo menos 2 iniciativas
Calendarização/ Metas	2023-2024
Entidades Responsáveis	EIVL Comunicação e Imagem Relações exteriores Organizações locais
Custos	Internos Operacionais

VERTENTE EXTERNA	
DIMENSÃO E - TRANSVERSAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho	
OBJETIVO ESPECÍFICO	
Obter dados desagregados por género nas diversas áreas/dimensões de intervenção autárquica.	
MEDIDA EE.19	Incrementar Bases de Dados com indicadores de género no âmbito de projetos e ações desenvolvidas pelo Município e entidades locais, atividades culturais, desportivas, associativas, etc. [ex: Utentes da Biblioteca, Participantes em eventos]
Público-Alvo	Serviços Municipais Organizações Locais
Resultados e Indicadores	Até ao final de 2024 deve estar criado e testado o sistema de sistematização de indicadores
Calendarização/ Metas	2023-2024
Entidades Responsáveis	EIVL Estruturas internas da autarquia Entidades locais
Custos	Internos

VERTENTE EXTERNA	
DIMENSÃO F - EMPREGO, FORMAÇÃO E CONCILIAÇÃO	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Incentivar as entidades empregadoras e formadoras para a adoção de medidas para a igualdade e não discriminação	
OBJETIVO ESPECÍFICO Informar sobre a integração da perspetiva de género, não discriminação e conciliação nas organizações	
MEDIDA FE.20	Ações de informação/sensibilização para a igualdade, não discriminação e inclusão da diversidade; conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar; parentalidade, igualdade no trabalho: funções iguais, salários iguais; entre outras.
Público-Alvo	Entidades Empregadoras e Trabalhadores/as
Resultados e Indicadores	Até ao final do plano, realizar 3 ações, envolvendo o máximo de entidades e pelo menos 15 participantes cada uma
Calendarização/ Metas	2022-2025
Entidades Responsáveis	Autarquia Associação Empresarial Nervir Organizações Locais
Custos	Internos Valor hora Despesas com conferencistas, <i>catering</i> , deslocações e alojamento, etc.

VERTENTE EXTERNA	
DIMENSÃO F - EMPREGO, FORMAÇÃO E CONCILIAÇÃO	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Incentivar as entidades empregadoras e formadoras para a adoção de medidas para a igualdade e não discriminação	
OBJETIVO ESPECÍFICO Contribuir para a eliminação de estereótipos que condicionam as escolhas vocacionais e profissionais	
MEDIDA FE.21	Implementar o dia/Semana das Profissões com divulgação de diferentes percursos formativos, integrando a perspetiva de género e eliminando os estereótipos
Público-Alvo	Agrupamentos Escolares, Instituições de Ensino Professores/as e Estudantes
Resultados e Indicadores	Promover anualmente 1 iniciativa de combate aos estereótipos de género nas profissões
Calendarização/ Metas	2022-2025
Entidades Responsáveis	Autarquia EIVL, Agrupamento de Escolas, Divisão de Educação e IEFP
Custos	Internos Logística Stands

VERTENTE EXTERNA	
DIMENSÃO G - EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas	
OBJETIVO ESPECÍFICO Sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões de igualdade de género e não discriminação enquanto princípios fundamentais dos Direitos Humanos	
MEDIDA GE.22	Angariação e distribuição de recursos didáticos para abordar temáticas da igualdade e não discriminação junto do público infantil nas escolas
Público-Alvo	Agrupamentos Escolares: crianças pré-escolar e 1.º ciclo
Resultados e Indicadores	Até meados de 2023 criação de catálogo de recursos a distribuir Até final de 2024 distribuído no pré-escolar e 1.º ciclo
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL, Agrupamento de Escolas, Divisão de Educação, Pré-escolar e 1.º ciclo, CPCJ
Custos	Design Produção Logística de Distribuição

VERTENTE EXTERNA	
DIMENSÃO G - EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas	
OBJETIVO ESPECÍFICO Conferir visibilidade ao papel da mulher na sociedade e história local.	
MEDIDA GE.23	Realização de evento(s) cultural(ais) que enalteça(m) a mulher do concelho e/ou figuras de destaque na sociedade e história do concelho nas áreas do Desporto e Cultura (ex: rua ou equipamento com nome de pessoa do sexo feminino influente)
Público-Alvo	Comunidade
Resultados e Indicadores	Realizado 1 evento por ano
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL, Toponímia, Ação Social
Custos	Logística, divulgação/promoção dos eventos

VERTENTE EXTERNA	
DIMENSÃO G - EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas	
OBJETIVO ESPECÍFICO Promover a prática de exercício físico na população idosa (em articulação com os Planos do Município)	
MEDIDA GE.24	Promover a prática de exercício através de Programas de Envelhecimento + MAIS ATIVO e de inclusão de pessoas com deficiência Seniores MAIS += IGUAIS
Público-Alvo	Pessoas idosas
Resultados e Indicadores	É realizada 1 edição anualmente, envolvendo todas as IPSS do Concelho
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL, Ação Social, Desporto, IPSS, Associações, Juntas de Freguesia
Custos	Internos Logística

VERTENTE EXTERNA	
DIMENSÃO G - EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas	
OBJETIVO ESPECÍFICO Conferir visibilidade à prática desportiva feminina e a modalidades adaptadas	
MEDIDA GE.25	Elaborar e promover notícias e peças jornalísticas (internas [site], nos jornais e rádios que divulguem a prática desportiva de atletas femininas e de modalidades adaptadas. Replicar programa "Somos todos iguais na diferença" Comemoração do Dia Internacional da pessoa com Deficiência"
Público-Alvo	Comunidade em Geral
Resultados e Indicadores	Ao longo da vigência do plano, é realizada, 1 peça semestralmente.
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL, Ação Social, Desporto, IPSS, Associações, Juntas de Freguesia, OCS
Custos	Internos Logística

VERTENTE EXTERNA	
DIMENSÃO H - SAÚDE E AÇÃO SOCIAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Contribuir para a transversalização da perspetiva de género e não discriminação nas áreas da saúde e ação social	
OBJETIVO ESPECÍFICO Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género nos serviços de saúde e ação social	
MEDIDA HE.26	Ações de formação certificada (CIG) de Especialização em Igualdade de Género e/ou temáticas específicas (LGBTQIA+, violência doméstica, violência no namoro, ...)
Público-Alvo	Profissionais de saúde e de ação social
Resultados e Indicadores	Até final do plano realizar 2 ações que envolvam pelo menos 20 participantes.
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL, CIG, Ação Social, Serviços de Saúde, Segurança Social, UTAD, Plano i, Cruz Vermelha, CPCJ, Rede Ex Aequo
Custos	Internos Valor Hora

VERTENTE EXTERNA	
DIMENSÃO H - SAÚDE E AÇÃO SOCIAL	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Contribuir para a transversalização da perspetiva de género e não discriminação nas áreas da saúde e ação social	
OBJETIVO ESPECÍFICO Promover envolvimento de homens na prestação de cuidados na família.	
MEDIDA HE.27	Campanha de sensibilização (vídeo e/ou outros formatos) a disseminar em meios corporativos ou OCS
Público-Alvo	Comunidade
Resultados e Indicadores	Até meados de 2023, está criada a campanha. Até final de 2024 implementar a campanha.
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL, Ação Social, Serviços de Saúde, Segurança Social, IPSS,
Custos	Comunicação OCS

VERTENTE EXTERNA	
DIMENSÃO I - VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género	
OBJETIVO ESPECÍFICO Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género na área da justiça.	
MEDIDA HE.28	Ações de formação em igualdade de género, violência e/ou outras temáticas específicas
Público-Alvo	Profissionais das áreas da justiça e segurança
Resultados e Indicadores	Até final do plano realizar uma ação certificada, envolvendo pelos menos 20 participantes.
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL, Ação Social, Ministério Público, CIG, Forças Segurança, Cruz Vermelha, CPCJ
Custos	Internos Formação Valor Hora

VERTENTE EXTERNA	
DIMENSÃO I - VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género	
OBJETIVO ESPECÍFICO Sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões do combate à Violência, maus-tratos e bullying	
MEDIDA GE.29	Replicar ações de sensibilização participativas (ex: Projetos pedagógicos tipo “Viagem para a amizade”, Teatros, Tertúlias), de combate à violência, interpessoal, maus-tratos e bullying
Público-Alvo	Crianças, Famílias e a Comunidade em geral
Resultados e Indicadores	Até ao final do plano, realizar 3 ações abrangendo pelo menos 200 participantes
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL, Divisão Cultural, Associações Locais, Agrupamentos de Escolas, Associações Juvenis, CPCJ, PIICIE Alijó Educa+, UTAD, Associação No Bully Portugal
Custos	Palestrantes <i>Catering</i> Divulgação

VERTENTE EXTERNA	
DIMENSÃO I - VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género	
OBJETIVO ESPECÍFICO Sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões do combate à Violência, maus-tratos e bullying	
MEDIDA GE.30	Replicar projetos pedagógicos, Workshops, Seminários e Ações de sensibilização para a adolescência: Educação LGBTIQA+, Prevenção da violência doméstica, violência no namoro
Público-Alvo	Jovens, Famílias e a Comunidade em geral
Resultados e Indicadores	Até ao final do plano, realizar 3 ações abrangendo pelo menos 200 participantes no total
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL, Ação Social, Agrupamentos de Escolas, CPCJ, Jimmy, TAV, APAV P, Associação No Bully Portugal
Custos	Palestrantes <i>Catering</i> Divulgação

VERTENTE EXTERNA	
DIMENSÃO I - VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género	
OBJETIVO ESPECÍFICO Melhorar a qualidade da intervenção no apoio às vítimas de violência doméstica e de género	
MEDIDA HE.31	Adesão à Rede de Municípios Solidários Protocolo com APAV
Público-Alvo	Vítimas de Violência Doméstica
Resultados e Indicadores	Protocolo de Adesão à Rede Municípios Solidários assinado até final 2023
Calendarização/ Metas	2023
Entidades Responsáveis	EIVL, Ação Social, ANMP, CIG, GNR NIAVE, TAV, APAV, EMAV
Custos	Internos Quotas

VERTENTE EXTERNA	
DIMENSÃO I - VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género	
OBJETIVO ESPECÍFICO Melhorar a qualidade da intervenção no apoio às vítimas de violência doméstica e de género	
MEDIDA HE.31	Promover ações de esclarecimento, policiamento de proximidade e contacto com as vítimas de discriminação. Promover linhas telefónicas de apoio às vítimas: cartazes, roll up, etc.
Público-Alvo	Vítimas de Violência
Resultados e Indicadores	Pelo menos uma ação/ano, Nº de ações desenvolvidas, Nº de participantes nas ações
Calendarização/ Metas	2023-2024
Entidades Responsáveis	EIVL, Ação Social, GNR NIAVE
Custos	Internos Design Produção Logística

VERTENTE EXTERNA	
DIMENSÃO I - VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género	
OBJETIVO ESPECÍFICO Prevenir violência doméstica e de género	
MEDIDA HE.31	Programas de prevenção e sensibilização
Público-Alvo	Comunidade em Geral
Resultados e Indicadores	Pelo menos uma ação/ano, Nº de ações desenvolvidas, Nº de participantes nas ações
Calendarização/ Metas	2023-2024
Entidades Responsáveis	EIVL, Ação Social, GNR NIAVE UTAD Associação Plano i Associação No Bully Portugal
Custos	Internos Logística Valor Hora

VERTENTE EXTERNA	
DIMENSÃO I - VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA	
OBJETIVO ESTRATÉGICO Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género	
OBJETIVO ESPECÍFICO Sensibilizar para o desenho universal e acessibilidade para todos/as	
MEDIDA HE.31	Sensibilizar toda a comunidade para a inclusão de todos/as e não discriminação em função da deficiência [motora, mental, ...]
Público-Alvo	Comunidade em Geral
Resultados e Indicadores	Semana da Mobilidade, Dia da Pessoa com Deficiência Uma ação de sensibilização por ano em espaço público: crianças, jovens e adultos
Calendarização/ Metas	2023-2025
Entidades Responsáveis	EIVL, Ação Social, GNR, Associações de apoio à deficiência, Agrupamentos Escolares, Plano de Mobilidade, Plano de Acessibilidades
Custos	Internos Valor Hora

MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

2

2. Monitorização e avaliação do Plano

Quer o processo de avaliação, quer o de monitorização assumem-se como os pilares de todo o planeamento, tornando-se num procedimento destinado, essencialmente a efetuar uma análise crítica dos resultados da intervenção e implementação de ações concretas e a fornecer informação sobre a sua gestão, expetativas, resultados, impactos e até custos.

A avaliação é um instrumento de medição dos resultados das ações, verificação das condições de sucesso e um corretor dos aspetos críticos das Intervenções. Será um crucial apoio na tomada de decisão e o seu resultado será o ajustamento do Plano e a otimização de recursos.

A monitorização e avaliação do PMIND DE ALIJÓ, incidirão sobre cada uma das ações infra apresentadas e a implementar, sobre os seus indicadores e sobre os seus resultados esperados e atingidos, de forma a permitir um acompanhamento de toda a sua execução.

Tabela 4. Sistema de monitorização e avaliação do Plano PMIND DE ALIJÓ

SISTEMA DE MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PMIND DE ALIJÓ		
Dimensões	O Plano será avaliado e monitorizado: CM de Alijó, Entidades Especializadas, Sociedade, Públicos-alvo	
Tipologias	Quantitativos Medir os resultados. Medir o impacto face aos objetivos iniciais	Qualitativos Inputs para interpretação Garantir argumento para dados quantitativos.
Critérios	Relevância: grau de adequação à realidade (município) e ao contexto (promoção da igualdade e não discriminação). Eficácia: verificação do cumprimento dos objetivos definidos. Eficiência: relação entre os recursos utilizados e os resultados obtidos Impacto: produção de alterações no grupo específico ou sociedade face à situação inicial Sustentabilidade/Replicação: capacidade de manter o impacto nos anos seguintes	
Efeitos	Nível: cumprimento dos objetivos e realização das ações; Medidas preventivas e corretivas (necessidade de alinhamento do Plano com alteração/correção dos objetivos e ações iniciais)	
Âmbito	Monitorização Acompanhamento integral da execução e garantia de decisões atempadamente	Avaliação Aferir o cumprimento de objetivos, medir o impacto e validar as estratégias de ação.

2.1. Monitorização do Plano PMIND DE ALIJÓ

O Município através deste plano PMIND DE ALIJÓ define políticas de igualdade e não discriminação desenvolvendo um exercício governativo, com implicações internas e externas, através do envolvimento de toda a sua estrutura de recursos humanos e da sociedade em geral, responsabilizando e envolvendo o maior número de entidades.

A igualdade e a não discriminação, nas suas variadíssimas vertentes e formas de atuação em sociedade apresentam-se como um objetivo ético e social de cidadania, de uma sociedade mais avançada, justa e igualitária na defesa e respeito pela dignidade humana.

Portugal sendo um país que ainda verifica um nível elevado de desigualdades, nas mais variadas áreas de atuação tem, através destes planos estratégicos, que inverter esta tendência com uma forte aposta na promoção da justiça social e da igualdade de oportunidades.

Assim, o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação PMIND DE ALIJÓ, pretende ser um documento de trabalho que integra as principais orientações de intervenção nestas matérias. E, através de uma adequada monitorização e avaliação das dinâmicas, formas de atuação e resultados, torna-se um instrumento em construção podendo e devendo sofrer os devidos e necessários reajustes para um cabal cumprimento dos objetivos a que se propõe.

Todo este processo de monitorização e avaliação contará com todas as pessoas e entidades, intervenientes, internas e externas, vinculadas desde o seu processo de construção e implementação: a Câmara Municipal, a EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local, a Conselheira Interna e Externa e todos os *stakeholders*.

Dado o conhecimento de causa, garantido pelas ações já desenvolvidas pelo município, nesta matéria, a monitorização deverá ser assumida pela EIVL que, a par da Ação Social ficará responsável pelo acompanhamento da execução das ações inscritas no presente documento. Esta estrutura, articular-se-á com outros intervenientes no processo, para uma cabal avaliação da prossecução dos trabalhos, possíveis ajustes e/ou correções e reestruturações do Plano em qualquer fase do seu desenvolvimento, reforçando dinâmicas de melhoria contínua.

A implementação do Plano implicará o envolvimento interno de todas as pessoas da autarquia, das suas famílias, entidades educativas, movimentos associativos, migrantes e minorias, e tecido empresarial, para a desejada crescente promoção de um território mais igualitário, indutor de igualdade e não discriminação.

A EIVL monitorizará a gestão e execução dos objetivos propostos no PMIND DE ALIJÓ, através da elaboração de planos de ação concretizáveis, mensuráveis e que permitam uma posterior

avaliação de impacto [Modelo de sistematização e concretização das ações]. A análise de indicadores recolhidos no âmbito da execução das ações ficará a cargo de entidade externa independente, responsável pela avaliação do Plano, que serão de cabal importância para um constante aprofundamento e maior conhecimento da realidade inerente a estas temáticas da igualdade e não discriminação. Com base nestes indicadores a EIVL estará atenta a novas formas de planeamento de ações a fim de redirecionar o Plano, caso seja necessário, uma vez que se trata de um Plano Estratégico plurianual [a 4 anos].

2.1.1. Modelo de sistematização e concretização das ações

Desenvolvido o Plano de Ações PMIND DE ALIJÓ, é necessário, tratando-se de um Plano Estratégico plurianual [a 4 anos], um instrumento sistematizador das principais linhas orientadoras das suas ações, a fim de validar a concretização dos objetivos da ENIND 2018-2030, assumidos no Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação assinado com a CIG. Este instrumento não só sistematiza a informação inerente a cada uma das ações como garante uma relação direta com as evidências da sua implementação.

Assim, para cada VERTENTE e DIMENSÃO DE INTERVENÇÃO, é necessário decompor e sistematizar as ações de uma forma mais concreta, objetiva e operacional, definindo para cada uma:

- OBJETIVO ESTRATÉGICO;
- OBJETIVO ESPECÍFICO;
- MEDIDA
- ESPECIFICAÇÕES DA MEDIDA
- RESULTADOS E INDICADORES;
- PÚBLICO-ALVO;
- ENTIDADES ENVOLVIDAS;
- CRONOGRAMA
- CUSTOS.

Este conjunto de itens de sistematização contribuirão para um melhor planeamento, execução e fiabilidade na avaliação e impacto das ações.

De seguida apresenta-se, a título exemplificativo, um modelo de sistematização aplicado a duas atividades (uma interna, outra externa), que deverá ser adotado como procedimento a seguir em cada medida/ação.

2.1.1.1. Sistematização de ações na vertente interna

VERTENTE:

Interna

DIMENSÃO:

Relação com o exterior

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Transversalizar a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades no concelho

OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover e divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade e não discriminação

MEDIDA

Dinamizar a Semana Municipal para a Igualdade

ESPECIFICAÇÃO DA MEDIDA

- Tertúlias,
- Seminários,
- Workshops: trabalhadores, escolas, população em geral
- Projetos pedagógicos
- Ações de Capacitação
- Arte Urbana
- Implementar e explorar as dinâmicas aconselhadas pela CIG para esta semana

RESULTADOS E INDICADORES

Dinamização em todos os dias da Semana Municipal para a Igualdade (outubro):
Nº de ações propostas/Nº de ações realizadas
Nº de participantes previsto/Nº de participantes efetivo

PÚBLICO-ALVO

Trabalhadores da CM Alijó
Municípios/Público em geral
Público estratégico determinante na mudança de mentalidades no domínio da igualdade e não discriminação

ENTIDADES ENVOLVIDAS

Executivo e EIVL
Entidades parceiras: CIG, Entidades formadoras, entre outras
Rede Social
Stakeholders

CRONOGRAMA

2023-2025 [outubro]

CUSTOS

Despesas com design, produção e dinamização das ações
Deslocações, alojamento e alimentação de convidados

2.1.1.2. Sistematização de ações na vertente externa

VERTEENTE:

Externa

DIMENSÃO:

Transversal

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho

OBJETIVO ESPECÍFICO

Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana

MEDIDAS

Ações de informação/sensibilização em igualdade de género e não discriminação;
Apoiar ações que visem garantir a igualdade de oportunidades independente da raça, etnia, nacionalidade e religião a que as pessoas pertençam, valorizando as suas aptidões profissionais (ex: campanhas, ações de sensibilização, ações de formação, programas, etc.)

ESPECIFICAÇÃO DA MEDIDA

- Desenvolvimento de Ações de Sensibilização
O Direito à Igualdade e à Não-Discriminação
Replicar “Somos todos iguais na diferença”
- Desenvolvimento de Ações de Formação
Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens: mitos, estereótipos e crenças
- Desenvolvimento de Projetos de Educação
Educação LGBTIQA+
Multiculturalidade um puzzle social

RESULTADOS E INDICADORES

Realizar 2 ações de sensibilização e/ou formação por ano
Nº de Ações Programadas/Nº de Ações realizadas
Nº de Formandos Previstos por Ação/Nº de Formandos Inscritos por Ação

PÚBLICO-ALVO

Dirigentes e técnicos/as de associações e entidades locais
Agrupamentos Escolares
Comunidade em geral

ENTIDADES ENVOLVIDAS

EIVL
Ação Social
Organizações Locais: associação empresarial, IPSS, Rede Ex Aequo, Plano i, Cruz Vermelha, CPCJ.

CRONOGRAMA

Primeiro Trimestre de 2023

CUSTOS

Custo/hora Formação
Custo com alugueres
Custo com suportes pedagógicos

2.2. Modelo de avaliação e controlo das ações

O Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação de Alijó - PMIND DE ALIJÓ sistematiza-se num documento com diversas ações materiais e imateriais que visam a promoção de uma mudança de comportamentos e mentalidades, pretendendo-se uma efetiva mudança de paradigma neste concelho, nas vertentes da igualdade e não discriminação.

O objetivo primordial da avaliação do impacto das ações planeadas e propostas neste Plano prende-se com a análise dos resultados e o seu constante alinhamento com os objetivos inicialmente traçados. Pretende-se o mais objetiva possível, embora pela sua complexidade, poderá, por vezes, o impacto não ser passível de medição no momento da implementação da ação, mas passado apenas algum tempo da sua realização

Em certos casos o cumprimento dos objetivos estratégicos e específicos só poderão ser avaliados a médio ou até a longo prazo. Porém, para facilitar a avaliação do impacto das ações, foram desenhados indicadores de sucesso facilmente observáveis e mais objetivos.

Desta forma haverá a possibilidade de ter, desde início, uma noção clara da adesão dos diferentes públicos-alvo ao Plano e à importância que lhe é atribuída.

A avaliação do PMIND DE ALIJÓ revela-se uma etapa fundamental na aferição do sucesso do mesmo, na sua monitorização e implementação, bem como no seu constante alinhamento, redefinição e até planeamento de novas ações.

O acompanhamento de cada ação, e do Plano na sua globalidade, quer pela equipa técnica do município quer pela entidade externa independente, permitirão responder às principais questões do Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local, de entre as quais:

- Os objetivos foram alcançados?
- Quais os resultados do trabalho realizado?
- Em que medida corresponde ao esperado?
- Que conclusões podem ser extraídas dos resultados positivos e menos positivos?
- Como se refletem nos custos/ganhos operacionais?
- Como assegurar a sustentabilidade dos resultados positivos alcançados?
- O que é possível aprender com a mudança verificada?
- Quais os passos seguintes do PMIND DE ALIJÓ?
- Há ações de fácil replicação e de maior impacto?

A EIVL será responsável pela análise, validação e/ou aprovação do Plano e Metodologias de implementação e avaliação e, sempre que verificar a necessidade de ajustamentos ou realinhamentos ao Plano de Ações, por força de circunstâncias internas e/ou externas deverá

promover, em parceria com a equipa técnica interna, a sua revisão a fim de um cabal cumprimento dos objetivos e melhoria dos resultados desejados. Sempre que tal se verificar será elaborada uma adenda ao Plano a ser submetida a validação e aprovação nas instâncias previstas e exigidas

Para cada uma das ações apresentadas e a implementar no âmbito do PMIND DE ALIJÓ, será elaborada uma ficha de avaliação e controlo, que responda a todos os itens apresentados e que se configure como base das evidências a garantir na sua execução/implementação.

Tabela 5. Ficha Modelo de avaliação e controlo da implementação das ações

AVALIAÇÃO E CONTROLO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS AÇÕES		
ENQUADRAMENTO DA MEDIDA		
Vertente		
Objetivo Estratégico		
Objetivo Específico		
Ação		
Público-Alvo		
DIVULGAÇÃO		
Estratégias, meios de divulgação		
IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO		
☐ NÃO	Motivo:	
☐ SIM	Data Início:	Data Fim:
Desvios ao Programado?	Justificação:	
Constrangimentos? Como ultrapassado?	Quais? Como?	
IMPACTO DA AÇÃO		
Indicadores Iniciais		
Resultados		
ENTIDADES ENVOLVIDAS		

Entidades previstas envolvidas? Quais?	
Outras entidades?	
GRAU DE SATISFAÇÃO COM AÇÃO IMPLEMENTADA	
Instrumento utilizado [avaliação participantes]	
Instrumento utilizado [avaliação entidades]	
Grau final de satisfação dos destinatários/as	
CUSTOS	
Tipo de custos	
Houve desvios?	
ANÁLISE/SÍNTESE	
Síntese dos resultados esperados e impacto da ação	

Para a avaliação do presente Plano a equipa de trabalho deverá ter por base o modelo de sistematização das ações apresentado e a *check-list* constante do Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis [Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade - <https://shre.ink/1OBK>]. Esta metodologia servirá de base à avaliação dos primeiros 12 meses de implementação, a ser realizada por uma entidade externa e validada pela EIVL de forma a replicar-se a toda a vigência plurianual do Plano. Juntamente com esta ficha devem constar todas as evidências das ações: fotos/vídeos, registo de presenças, atas, cartazes, rol up, informações internas, atualização sítio da internet, etc.

O Relatório de Execução e Avaliação Final a ser apresentado e aprovado em reunião de Câmara e submetido à Assembleia Municipal, após validação da EIVL, dará continuidade ao processo iniciado de implementação das ações planeadas, dado que o plano não encerra com a execução dos primeiros 12 meses, mas estes apenas serviram de base para a construção de uma estratégia municipal para a igualdade e não discriminação.

Tratar-se-á, assim, de Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, que é um processo de melhoria contínua nestas matérias assumidas pela autarquia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

3

3. Considerações Finais

O Município de Alijó, assumindo uma atitude proativa, definiu este Plano de Ações, para a promoção da igualdade e não discriminação, de forma a cumprir os objetivos estabelecidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”.

Tendo em conta os resultados do diagnóstico, com base em diferentes métodos de recolha de informação, análise de dados estatísticos, implementação de inquéritos internos [Executivo/Dirigentes e aos/às trabalhadores/as do Município] e externos [Parceiros e Organizações Locais] e reuniões internas com a Ação Social da Câmara, foi estruturado este PMIND DE ALIJÓ. O plano integra várias medidas, por vertente e dimensão de atuação, a fim de colmatar as necessidades de intervenção em matéria de igualdade e não discriminação, privilegiando projetos e ações já em curso na realidade municipal.

O grau de adesão do executivo e dirigentes da Câmara Municipal de Alijó, e o envolvimento dos trabalhadores/as e das diferentes entidades locais: administração local, entidades não governamentais, empresas, instituições de ensino, saúde, cultura, desporto, entre outras, e finalmente do envolvimento da população em geral, ditarão o sucesso deste Plano de Ação.

Trata-se de um plano estruturado a ser implementado de forma plurianual, a 4 anos, prevendo resultados e impactos imediatos, a médio e a longo prazo.

As ações a implementar em parceria e envolvimento de todas as estruturas internas e externas não se esgotam neste Plano de Ação. Pretende-se que seja um Plano moldável às diferentes transformações que possam ocorrer nos mais variados setores e dinâmicas sociais, estando em constante adaptação. Para tal serão admitidas e incentivadas novas medidas e sugestões de melhoria numa relação direta com as necessidades do município.

Finalmente salienta-se que a monitorização e avaliação dos resultados da implementação das ações do Plano PMIND DE ALIJÓ, permitirão a adoção de medidas corretivas do mesmo para atingimento dos objetivos inicialmente propostos.

PMIND DE ALIJÓ UMA REALIDADE PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

SIGLAS E ACRÓNIMOS

AEC	Atividades de Enriquecimento Curricular
ANMP	Associação Nacional de Municípios Portugueses
APAV	Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
AS	Ação Social
CEDAW	Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CLAS	Conselho Local de Ação Social
CM	Câmara Municipal
CPCJ	Comissões de Proteção de Crianças e Jovens
EIVL	Equipa para a Igualdade na Vida Local
EMAV	Equipa Móvel de Apoio à Vítima
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030
ENIPD	Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência
GNR	Guarda Nacional Republicana
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
ICVM	Instituto de Cidades e Vilas com Mobilidade
IMH	Igualdade entre Mulheres e Homens
IPSS	Instituições Particulares de Solidariedade Social
LGBTI	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo
LGBTQIA+	Lésbicas Gays Bissexuais Trans Queer Intersexo Assexual +
LGE	Local Gender Equality
NIAVE	Núcleos de Investigação e Apoio a Vítimas Específicas
OCS	Órgãos de Comunicação Social
OIEC	Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
PAIMH	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
PAIPDI	Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou incapacidade
PAOIEC	Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
PAPCTSH	Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos
PAVMVD	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica
PEM	Plano Estratégico para as Migrações
PMIND	Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação
POISE	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
TAV	Técnica de Apoio à Vítima
UTAD	Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro
VMVD	Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica

Índice de Tabelas

Tabela 1. Objetivos Estratégicos das Políticas Públicas face ao Plano para a Igualdade e a Não Discriminação	7
Tabela 2. Objetivos Estratégicos do PMIND –Vertente Interna	9
Tabela 3. Objetivos Estratégicos do PMIND –Vertente Externa	9
Tabela 4. Sistema de monitorização e avaliação do Plano PMIND DE ALIJÓ	27
Tabela 5. Ficha Modelo de avaliação e controlo da implementação das ações	33

Documentação de Suporte

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030

<https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036>

Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável 2017-2025

<https://www.sns.gov.pt/wp-content/uploads/2017/07/ENEAS.pdf>

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_educacao_digital.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_saude_acao_social.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Violência no Trabalho

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_violencia_trabalho.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_mobilidade_e_transportes_digital.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_seguranca_prevencao_violencia_digital.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_cultura.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_urbanismo_habitacao_ambiente.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf

Guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis [Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade]

<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/02/Anexo-4-Guia-de-apoio-%C3%A0-an%C3%A1lise-e-valida%C3%A7%C3%A3o-de-produtos-tang%C3%ADveis.pdf>

LGE – Local Gender Equality: Mainstreaming de Género nas Comunidades Locais

<https://lge.ces.uc.pt/>

Manual de Linguagem Inclusiva, CES, 2021

<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/08/12-Manual-de-Linguagem-Inclusiva-CES.pdf>

Novembro 2022

