

# Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Barreiro

Agir para a Igualdade

2023 - 2026



Organismo  
Intermédio



COMISSÃO PARA A CIDADANIA  
E A IGUALDADE DE GÉNERO

Ministério da Justiça e dos Assuntos Parlamentares

Cofinanciado por:



## Ficha Técnica

### Título:

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município do Barreiro  
Agir para a Igualdade

### Entidade Promotora:

Câmara Municipal do Barreiro



Aprovado em Deliberação de Câmara nº 26 de 18 de janeiro 2023

### Organismo intermédio

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género



### Cofinanciado por:



### Autoria:

FEM – Feministas Em Movimento,  
Associação

Câmara Municipal do Barreiro

## Mensagem do Executivo

A promoção de um Barreiro mais igual, onde todos e todas se sintam bem é uma das principais linhas orientadoras do trabalho que diariamente desenvolvemos no nosso Município, e este Plano Municipal para a Igualdade vem reforçar um conjunto de práticas e abordagens promotoras de igualdade.

Enquadrado na *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND)*, este plano tem como base um diagnóstico aprofundado que nos dá um retrato da nossa realidade, ponto de partida essencial pois para promovermos a igualdade temos de ter um conhecimento aprofundado do nosso contexto local e das desigualdades existentes.

Este é um documento claro e ambicioso, que olha não só para dentro a organização câmara, mas igualmente para a totalidade do território do Barreiro. Este é um plano que define medidas tais como a criação de conselheiros municipais para a igualdade, estipula metas concretas, parceiros a envolver, e formas de medir o sucesso de implementação.

Sabemos o muito que já avançámos nas questões de género, mas também sabemos o muito que ainda há por fazer. Estamos a tornar o Barreiro um município mais igual e sabemos que a igualdade só se pode construir com todos e com todas. Contamos consigo.

Sara Ferreira

Vereadora

## ÍNDICE

Lista de Siglas.....	5
1. Enquadramento.....	7
2. Infografia do Diagnóstico .....	10
3. Missão e Visão .....	16
4. Planos de ação para 4 anos: Definição de prioridades estratégicas e áreas de intervenção.....	17
5. Monitorização e Avaliação .....	22
6. Modelo de Governança .....	23
7. Divulgação e comunicação .....	23
8. Referências bibliográficas.....	24

## LISTA DE SIGLAS

<b>ANIMAR</b>	Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local
<b>APAV</b>	Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
<b>CIG</b>	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
<b>CITE</b>	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
<b>CLASB</b>	Conselho Local de Ação Social do Barreiro
<b>CMB</b>	Câmara Municipal do Barreiro
<b>CMJ</b>	Conselho Municipal da Juventude do Barreiro
<b>DCJ</b>	Divisão de Cultura e Juventude, da CMB
<b>DCRPP</b>	Divisão de Comunicação, Relações Públicas e Protocolo, da CMB
<b>DE</b>	Divisão de Educação da CMB
<b>DISIS</b>	Divisão de Intervenção Social, Igualdade, Saúde, da CMB
<b>DJAG</b>	Divisão Jurídica e de Administração Geral, da CMB
<b>DPOTIG</b>	Divisão de Planeamento, Ordenamento do Território e Informação Geográfica, da CMB
<b>DRH</b>	Divisão de Recursos Humanos, da CMB
<b>EIVL</b>	Equipa para a Igualdade na Vida Local, da CMB
<b>ENIND</b>	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal+ Igual”
<b>EPVA</b>	Equipa para a Prevenção da Violência em Adultos
<b>FEM</b>	Associação Feministas em Movimento
<b>GAPS</b>	Gabinete de Apoio Psicossocial da DRH da CMB
<b>IEFP</b>	Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.

<b>IPS</b>	Instituto Politécnico de Setúbal
<b>MGF</b>	Mutilação Genital Feminina
<b>NACJR</b>	Núcleo de Apoio a Crianças e Jovens em Risco do Barreiro
<b>NECLAS</b>	Núcleo executivo da Rede Social do Barreiro
<b>OIEC</b>	Orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais
<b>PAIMH</b>	Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens
<b>PAOIEC</b>	Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais
<b>PAVMVD</b>	Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica
<b>PMIND</b>	Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação do Barreiro – AGIR para a Igualdade
<b>PPDM</b>	Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres
<b>RUMO</b>	Rumo - Cooperativa De Solidariedade Social, Crl
<b>SINTAP</b>	Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública
<b>SSCTAB</b>	Serviços Sociais e Culturais dos Trabalhadores das Autarquias do Barreiro
<b>STAL</b>	Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local
<b>UO</b>	Unidades orgânicas da CMB
<b>VMVD</b>	Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

## 1. Enquadramento

Portugal constitui-se como Estado Parte dos principais instrumentos internacionais no que se refere à temática, destacando-se a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul) e a Plataforma de Ação de Pequim.

O segundo Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Concelho do Barreiro deverá assentar nas orientações e objetivos definidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), operacionalizada através 3 Planos Nacionais de Ação (2018-2021): 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); Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC), no âmbito da igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); bem como o IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021.

- **Interseccionalidade**, perspetiva que indica que a discriminação resulta da intersecção de múltiplos fatores. Desta forma, as ações propostas tiveram em consideração as desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo, com outros fatores de discriminação, entre os quais a idade, origem racial e étnica, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade, expressão de género e as características sexuais;
- **Territorialização**, do qual as medidas propostas priorizam as características e necessidades territoriais do país, reforçam e potenciam o trabalho de atores locais em rede. Atendendo à proximidade da população e do espectro de competências decorrentes da descentralização na área social;
- **Promoção de parcerias**, devendo as medidas propostas respeitar a lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e conhecimento, otimização de meios e redes, privilegiando o desenvolvimento de parcerias estratégicas e a sustentabilidade dos projetos.

Nos termos da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador, enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.

Integrando a estrutura do Estado, os organismos locais são fundamentais para a coesão e sustentabilidade social, devendo por isso integrar na sua gestão todos os princípios fundamentais para uma sociedade mais justa e equilibrada e, conseqüentemente, a igualdade de género.

Para a concretização destes objetivos é essencial a atuação dos municípios quer a nível interno e externo. Internamente, através da transversalização da igualdade de género e da não discriminação, como fator determinante na gestão de recursos humanos. Na dimensão externa, entende-se que o seu papel como ator social de influência, deve fomentar a mudança de atitudes e comportamentos das comunidades, através da dinamização de iniciativas comunitárias e políticas locais, em prol da igualdade de género e no combate à desigualdade e discriminação.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação apresenta a seguinte estrutura:

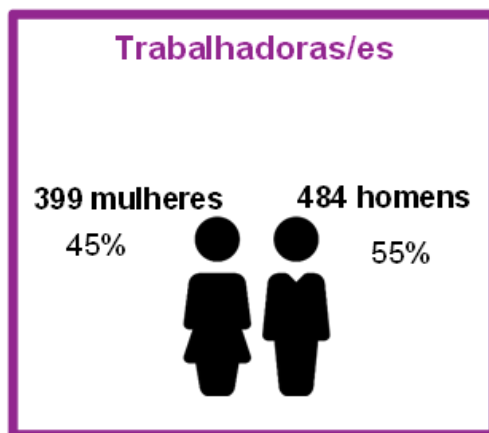
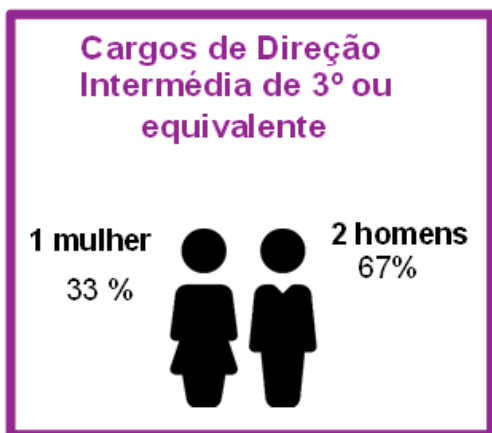
1. Enquadramento;
2. Infografia do diagnóstico;
3. Missão e visão;
4. Plano de ação;
5. Motorização e Avaliação;
6. Modelo de Governação;
7. Divulgação e Comunicação;
8. Bibliografia.



A elaboração do PMIND do Barreiro tem por base a identificação e priorização das necessidades diagnosticadas, que resultaram de análise documental e de metodologias colaborativas, como entrevistas focalizadas, individuais e de grupo, *metaplan*, *world café*, laboratórios e/ou *brainstorming*. Assim foi realizado pela EIVL, em colaboração com a equipa consultora externa, um processo de reflexão, análise de práticas e de desconstrução e reconstrução de objetivos específicos, operacionais e medidas. Tal permitiu ponderar o seu potencial transformador e de operacionalização, no município do Barreiro, em matéria de igualdade entre mulheres e homens, não discriminação em razão do sexo e a intersecção com outros fatores

## 2. Infografia do Diagnóstico

### - CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS



**Renumeração Base média mensal na categoria Dirigentes**

**Mulheres**  
2 603,70€



**Homens**  
2 244,66€

**Renumeração Base média mensal na categoria Técnico Superior**

**Mulheres**  
1 361,52€



**Homens**  
1 487,02€

**Renumeração Base média mensal na categoria Assistente Técnico**

**Mulheres**  
917,32€



**Homens**  
900,40€

**Renumeração Base média mensal na categoria Assistente Operacional**

**Mulheres**  
667,53€



**Homens**  
731,13€

**Renumeração Base média mensal na categoria Informática/o**

**Mulheres**  
1 652,68€



**Homens**  
1480,53€

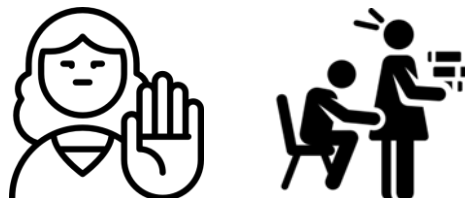
**Renumeração Base média mensal na categoria Outras/os**

**Mulheres**  
964,06€



**Homens**  
980,07€

## - PRÁTICAS E VALORES DE (DES)IGUALDADES



Após o diagnóstico para o PMIND, foi aprovado um código de boa conduta para a prevenção e o combate ao assédio no trabalho, com procedimentos estabelecidos para a denúncia/apresentação de reclamação.



Ao nível do recrutamento e admissão de recursos humanos, a Câmara Municipal rege-se pela legislação em vigor pelo que se pode considerar que estão precavidas quaisquer discriminações face ao género. Contudo, é necessário incorporar alguns princípios que norteiam a igualdade de género, tais como o uso da linguagem promotora da igualdade entre homens e mulheres e a progressiva sensibilização dos elementos do júri no que respeita à dessegregação quanto ao sexo das categorias profissionais e serviços.



A última formação desenvolvida pelo município no âmbito da Igualdade de Género para chefias, técnicas e coordenação de equipa (18 horas) remota a 2012.

Não realizou ações de promoção da Igualdade e Não Discriminação.



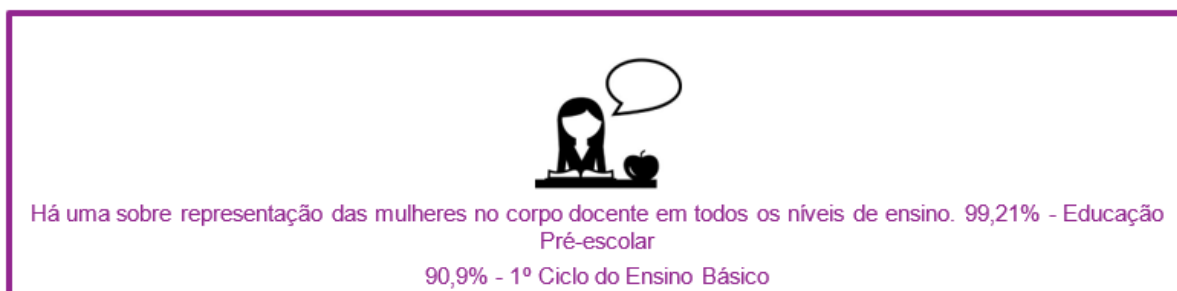
## - SÍNTESE DEMOGRÁFICA



Fonte: Dados relativos a 2020 (Por Data, 2020-2021; 2020- 2022).

## - EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

Não se sabe o número de docentes, que tenham participado em ações de formação acreditadas para docentes para aplicação dos Guiões de Educação Género e Cidadania.



## - AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

103,5 %  
Taxa de cobertura de creches e  
amas

45,1%  
Taxa de cobertura de Centros  
de Dia



Média de Inscritos/as no Centro de  
Emprego e de Formação Profissional  
1.587,7 do sexo masculino  
1.857,0 do sexo feminino



635 mulheres beneficiárias do CSI  
258 homens beneficiários do CSI, em 2021

## - CRIMINALIDADE REGISTRADA

28%  
Crimes Contra as Pessoas, em 2021

18%  
Crimes Contra a Integridade Física,  
em 2021

29 Crimes Contra a Liberdade e  
Autodeterminação sexual, em 2021

9,7%  
285 Crimes de Violência Doméstica,  
em 2020



70,4%  
Vítimas do sexo feminino em % crimes de  
violência doméstica, em 2020

Agentes /Suspeitos Identificados/as em  
crimes de violência doméstica, em 2020

55 Mulheres  
18%



252 Homens  
82,1%

## Não Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (OISEC)



Em Portugal, embora os avanços alcançados ao nível legislativo e das políticas de igualdade existentes na defesa e promoção dos direitos das pessoas LGBTI, as situações de discriminação estão longe de estar superadas.

Persistem os contextos múltiplos de discriminação social, diretamente relacionados com as questões da orientação sexual, identidade e expressão de género, assim como por características sexuais.

## Organizações do Terceiro Setor



Verifica-se uma sub-representação das mulheres em todos os órgãos sociais nas associações presentes no Município.

### 3. Missão e Visão

#### **MISSÃO**

A Câmara Municipal do Barreiro, na prossecução da política local de desenvolvimento e coesão social, através do estímulo à participação e cidadania ativas, assume o compromisso público, na autarquia e no município, com o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, não discriminação, e da não violência, interseccionando-as com múltiplos fatores, promovendo a qualidade de vida de mulheres e de homens.

#### **VISÃO**

A Câmara Municipal do Barreiro pretende ser uma referência no desenvolvimento de competências e práticas, pessoais, profissionais, organizacionais e territoriais, na promoção da Igualdade entre mulheres e homens, no combate a todas as formas de violência, e na luta contra a discriminação.



#### 4. Planos de ação para 4 anos: Definição de prioridades estratégicas e áreas de intervenção

O Plano de Ação desenvolve-se desde fevereiro 2023 a dezembro de 2026, sendo previsível em janeiro de 2027 a elaboração da avaliação global do mesmo e recomendações.

Está organizado em oito objetivos estratégicos definidos nos três Planos de Ação da ENIND ( Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021, Plano de ação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021, Plano de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais 2018-2021), bem como no IV Plano de ação para a prevenção e o combate do tráfico de seres humanos 2018-2021.

Em cada objetivo estratégico estão definidos objetivos específicos, objetivos operacionais e medidas, bem como os indicadores de realização e as metas anuais, assim como as unidades operacionais da CMB e as parcerias promotoras e envolvidas.

Quanto a recursos para a implementação das medidas do PMIND, a autarquia aloca tempo técnico, dispondo no ano de 2023 de recursos financeiros resultantes do cofinanciamento do *POR Lisboa 2020*. No final de 2023 e nos anos seguintes será efetuada avaliação do ano findo, a reprogramação do plano de ação anual seguinte e alocado recursos técnicos e financeiros para a sua implementação.

Este plano da ação 2023-2026 assume, assim uma grande flexibilidade e adaptação à evolução das condições objetivas e subjetivas no território, bem como aos compromissos resultantes dos respetivos planos de ação nacionais.

Assume também a existência de um forte compromisso político e crescentes competências técnicas profissionais, organizacionais e territoriais, resultantes numa crescente exigência ao nível do exercício da cidadania.

# Plano Municipal para a Igualdade e Não discriminação do Barreiro 2023-2026

## Agir para a Igualdade

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAMH)			Vertente Interna								
Objetivo Estratégico: (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 (PAMH)											
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotores	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais					
						2023	2024	2025	2026		
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	Incluir expressamente, nos documentos estratégicos da autarquia os princípios promotores da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação em razão do sexo e interseccionalmente resultantes de discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, bem como em razão da origem étnica, opções religiosas, opções políticas, deficiências, de outros fatores	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação na missão e valores da autarquia	DISIS	EML	Missão e Valores da autarquia com inscrição expressa do compromisso com IMH e não discriminação	Inserção	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão		
		Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nos documentos estratégicos	DISIS	EML	Plano de Desenvolvimento Social com inscrição expressa do compromisso com a IMH e não discriminação	Inserção	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão		
		Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nos documentos estratégicos	DISIS	EML	Grandes Opções do Plano e Orçamento com inscrição expressa do compromisso com a IMH e não discriminação	Inserção	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão		
		Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nos documentos estratégicos	DISIS	EML	Princípios subjacentes ao SMDAP 1 com inscrição expressa do compromisso com a IMH e não discriminação	Inserção	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão		
		Inscrição expressa do compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nos documentos estratégicos	DISIS	EML	Plano Diretor Municipal com inscrição expressa do compromisso com a IMH e não discriminação	Inserção	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão		
	Incluir expressamente, no "Plano de prevenção de riscos de gestão incluindo riscos de corrupção e conflitos", de riscos de desfavorecimento resultantes de preconceitos sociais quanto a mulheres e homens e interseccionalmente resultantes de discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, bem como em razão da origem étnica, opções religiosas, opções políticas, deficiências, o qual carece de medidas para ser monitorizado	DISIS/ DRH	EML/ GP	Nº de Riscos de desfavorecimento inseridos	1	1	1	1			
		Integrar a perspectiva de género na avaliação de desempenho de dirigentes da Administração Pública Local	DRH	Todas	% de dirigentes com o objetivo e/ou competência incluído em avaliação e devidamente validado	40%	40%	60%	80%		
	Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	Dar a conhecer, internamente, o PMIND e a sua importância estratégica para a autarquia	Criação e organização de um separador temático do PMIND, na internet	DRH/DISE/ EML	DCRPP comunicação	Existência de separador temático do PMIND organizado na internet	Criação	Desenvolvimento	Desenvolvimento	Desenvolvimento	
			Nº de sessões de sensibilização / informação			2	2	2	2		
			Nº de informações divulgadas por internet e correio eletrónico			3	4	4	4		
Nº de informações divulgadas nos, ou com, os meios de comunicação			3			4	4	4			
Nº de locais internos de afixação de informações e medidas no âmbito do PMIND			8			8	8	8			
Criação de procedimento interno que permite assegurar a divulgação em local apropriado e acessível informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	DRH	DJAG/DISE/ EML	Existência de procedimento interno de divulgação informação direitos e deveres em matéria de IMH e ND		Criação	Desenvolvimento	Desenvolvimento				
Assumir publicamente o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	Divulgação do compromisso da autarquia com a igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no site eletrónico da autarquia, por correio eletrónico e outros meios publicitários da autarquia e de parceiros territoriais	Divulgação do compromisso da autarquia com a igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no site eletrónico da autarquia, por correio eletrónico e outros meios publicitários da autarquia e de parceiros territoriais	DISIS / EML	DCRPP comunicação	Nº de informações divulgadas por correio eletrónico e no site eletrónico da autarquia	3	4	4	4		
		Divulgação do compromisso da autarquia com a igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no site eletrónico da autarquia, por correio eletrónico e outros meios publicitários da autarquia e de parceiros territoriais	DISIS / EML	DCRPP comunicação	Nº de campanhas de informação sobre o PMIND, objetivos e medidas, divulgada em meios de suporte publicitários da autarquia	1	1	1	1		
		Divulgação do compromisso da autarquia com a igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no site eletrónico da autarquia, por correio eletrónico e outros meios publicitários da autarquia e de parceiros territoriais	DISIS / EML	DCRPP comunicação	Nº de parcerias territoriais envolvidas em campanhas de divulgação do PMIND	2	2	2	2		
Assegurar a implementação do PMIND, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Promover condições para o funcionamento regular da EML	Planificação das atividades anuais com indicação de responsáveis e recursos	DISIS / EML	EML	Existência de Planeamento anual e sua avaliação	Criação e avaliação	Criação e avaliação	Criação e avaliação	Criação e avaliação		
		Formalização das competências da EML, e condições de funcionamento	DISIS / EML	EML	Documento com regras de funcionamento da EML incluindo definição das competências de cada membro e da própria estrutura, ao nível da implementação das medidas do PMIND	Definição	Avaliação e atualização	Avaliação e atualização	Avaliação e atualização		
		Promover reuniões ordinárias da EML e sua presença em eventos e iniciativas do PMIND	DISIS / EML	EML	Nº de reuniões ordinárias realizadas	3	3	3	3		
		Promover reuniões ordinárias da EML e sua presença em eventos e iniciativas do PMIND	DISIS / EML	EML	Nº de médio de membros da EML, presentes nas reuniões	70%	70%	70%	70%		
		Atuação de recursos financeiros no orçamento municipal e tempos técnicos, com centro de custos próprio, para a implementação de medidas e ações no âmbito de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	DISIS	Todas	Existência de um centro de custos para o PMIND	Criação	Atualização e manutenção	Atualização e manutenção	Atualização e manutenção		
		Atuação de recursos financeiros no orçamento municipal e tempos técnicos, com centro de custos próprio, para a implementação de medidas e ações no âmbito de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação			Existência de recursos financeiros no orçamento municipal	Recursos financeiros afetados   existência de Plano de atividades e orçamento para ano subsequente	Recursos financeiros afetados   existência de Plano de atividades e orçamento para ano subsequente	Recursos financeiros afetados   existência de Plano de atividades e orçamento para ano subsequente	Recursos financeiros afetados   existência de Plano de atividades e orçamento para ano subsequente		
		Atuação de recursos financeiros no orçamento municipal e tempos técnicos, com centro de custos próprio, para a implementação de medidas e ações no âmbito de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação			Tempo técnico afetado ao PMIND	5% tempo técnico	Existência de recursos técnicos afetados ao Plano de atividade anual	Existência de recursos técnicos afetados ao Plano de atividade anual	Existência de recursos técnicos afetados ao Plano de atividade anual		
		Promoção de iniciativas anuais de apresentação de resultados a decisores da CM e em sede de CLAS	EML/ DISIS	Todas	Nº de instâncias de apresentação de resultados anuais do PMIND	2	2	2	2		
		Recolher e analisar toda a informação desagregada por sexo, de forma transversal a toda a atividade municipal	Desagregar por sexo os dados de gestão de pessoal do município	Disponibilizar às autarquias, outros parceiros e municípios, informação estatística sistematizada de caracterização do território, desagregada por sexo, bem como indicadores de igualdade entre mulheres e homens	EML/ DISIS	FEM	Definição o painel de informação estatística, desagregado por sexo, e painel de indicadores chave, de caracterização do município	Criação	Atualização	Atualização	Atualização
				Caracterização do município desagregada por sexo preenchida e atualizada			Criação	Atualização	Atualização	Atualização	
Nº de ações de disponibilização da caracterização do município desagregada por sexo	2			2			2	2			
Definição de regras de desagregação de dados por sexo que cada unidade orgânica e serviço/gabinete, tem de cumprir, no fornecimento de dados, para o Balanço Social	DRH			Conselheira para a igualdade, EML, DPO	% de unidades orgânicas com dados de gestão de pessoal desagregados por sexo	50%	70%	80%	80%		
Definição de regras de desagregação de dados por sexo que cada unidade orgânica e serviço/gabinete, tem de cumprir, no fornecimento de dados, para o Balanço Social	DRH			Conselheira para a igualdade, EML, DPO	% de dados de gestão de pessoal desagregados por sexo, no âmbito do Balanço Social	60%	70%	80%	80%		
Elaboração de painel de indicadores de igualdade entre mulheres e homens a incluir no Balanço Social	DRH			Conselheira para a igualdade, EML, DPO	Existência de painel de indicadores de igualdade entre mulheres e homens no Balanço social	Criação	Atualização	Atualização	Atualização		
Indicação, no quadro final das notações do SMDAP 2 e 3, das classificações de dirigentes e das trabalhadoras e dos trabalhadores, tratados sob forma percentual, por categoria profissional, unidade orgânica e sexo	DRH	EML	Nº de indicadores de igualdade entre mulheres incluídos no Balanço social	20	20	20	20				
			Existência de quadro final das notações do SMDAP 2 e 3, as classificações de dirigentes e das trabalhadoras e dos trabalhadores, tratados sob forma percentual, por categoria profissional, unidade orgânica e sexo		Criação	Atualização	Atualização				

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas Responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas Envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais				
						2023	2024	2025	2026	
Promover uma comunicação institucional promotora da MH, em toda a Administração Pública (PAMH)	Fomentar a utilização de linguagem promotora da MH e de imagens não discriminatórias em função do sexo, em todos os processos de informação/comunicação internos e externos	Aprovação do despacho para a comunicação interna e estratégia de comunicação de autarquia, promotoras da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	EVL Conselheira		Existência de despacho	Despacho e sua aplicação a formulários internos e externos	Alinhamento a toda a comunicação de 50% das unidades orgânicas	Alinhamento a toda a comunicação de 60% das unidades orgânicas	Alinhamento a toda a comunicação de 80% das unidades orgânicas	
		Realização de ação de formação, para responsáveis pela elaboração de documentos estratégicos e documentos de autarquia	EVL	DRH	Nº de ações de formação	1	1	1	1	
					Nº de participantes de serviços/unidades orgânicas envolvidos nas ações de formação	12	12	12	12	
			DBIS	EVL	Missão e valores da autarquia com linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens	Inserção	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão	
			DIS	EVL	Plano de Desenvolvimento Social com linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens	Inserção	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão	
			DIS	EVL	Grandes Opções do Plano e Orçamento com linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens	Inserção	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão	
	Promover formas de comunicação e informação em matéria de igualdade entre mulheres e homens e de proteção da parentalidade	Utilização de linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação nos prazos. Registo de propostas de revisão do PDM (Plano de Desenvolvimento Social) (Grandes opções do Plano e Orçamento) (Princípios subjacentes ao SINDAP) (Fórum de prevenção de riscos de gestão incluindo riscos de corrupção e conflitos) (Revisão de relatórios e impressos)	DIS	EVL	Princípios subjacentes ao SINDAP com linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens	Inserção	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão	
			DIS	EVL	Plano Diretor Municipal com linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens	Inserção	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão	
		Conselheira designada como "porto local" ou canal de apoio a dúvidas no uso de linguagem e outros quadros de promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	EVL	EVL	Comunicado interno com identificação do "porto local"	Criação	Atualização	Atualização	Atualização	
		Realização de ação de formação, para equipa responsável pela comunicação de autarquia para inclusão da dimensão da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação na comunicação ao nível da imagem e escrita	EVL	DCRPP comunicação	Nº de ações de formação	1	1	1	1	
		Existência de separador temático do PAMH orgânicas	EVL	DCRPP comunicação	Nº de participantes serviços/unidades orgânicas envolvidos nas ações de formação	10	1	1	1	
		Nº de sites eletrónicos com separador temático	DRH	EVL	Existência de sistema de recolha de sugestões	2	2	2	2	
Integrar a perspetiva da igualdade entre mulheres e homens na formação dirigida aos recursos humanos da Administração Pública (PAMH)	Promover a sensibilização para dirigentes, decisores e estruturas superiores da CM, nomeadamente sobre Utilização dos Guias para a Integração e Avaliação do Perfil dos Dirigentes (Análise das medidas de política local em função do seu impacto de género, incluindo o nível organizacional)		EVL/DRH	Nº de ações de formação	2	2	2	2		
				Nº de participantes serviços/unidades orgânicas envolvidos nas ações de formação	24	7	7	7		
				% de serviços/unidades orgânicas participantes nas ações de formação	10%	10%	10%	10%		
				% de ações de formação com pelo menos um módulo de MH		20%	20%	20%		
				% de participantes de serviços/unidades orgânicas envolvidos em ações de formação		20%	20%	20%		
				% de serviços/unidades orgânicas participantes nas ações de formação		20%	20%	20%		
	Promoção de ações de formação em igualdade entre mulheres e homens e não discriminação dirigida a todos os níveis profissionais de recursos humanos		EVL/DRH	Nº de ações de formação	1	1	1	1		
				Nº de participantes de serviços / unidades orgânicas envolvidos nas ações de formação	12	12	12	12		
				% de serviços/unidades orgânicas participantes nas ações de formação	5%	5%	5%	5%		
				Nº de ações de formação externas divulgadas	1	3	3	3		
				Nº de participantes de serviços/unidades orgânicas envolvidos nas ações de formação	2	2	2	2		
				Nº de divulgações efetuadas	1	1	1	0		
<b>Objetivo estratégico: (2) Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional (PAIMH)</b>										
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas Responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas Envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais				
						2023	2024	2025	2026	
Combater a segregação sexual nas profissões (PABH)	Implementar medidas para minorar o risco de estereótipos resultante de preconceitos sociais de género no recrutamento e seleção, promovendo a desegregação profissional em função do sexo	Elaboração de documento informativo sobre os objetivos afins à igualdade entre mulheres e homens, com exemplos e recomendações, a ser entregue aos JAs com o conjunto dos documentos do processo concursal	DRH	EVL	Existência de documento informativo		Criação	Atualização	Atualização	Atualização
		Tratar todos os dados relativos aos processos de recrutamento e seleção desagregados por sexo, criando mapa anexo ao relatório que permita a sua monitorização quanto à igualdade entre mulheres e homens, com desagregação por sexo em todos os níveis	DRH	EVL	Existência de monitorização	Criação	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão	
		Divulgação junto dos sindicatos, e Desenho dos recursos humanos dos Guias Informativos, editado pela CTE	DRH	EVL	Nº de ações de divulgação	1	1	1	1	
		Realização de ação de formação sobre os riscos do enquadramento inconsistente em resultado de preconceitos sociais para chefes	DRH	EVL	Nº de ações de formação	1	1	1	1	
		Realização de animação de filmes promocionais com: trabalhadoras e trabalhadores que exercem funções tradicionalmente exercidas por pessoas do outro sexo e trabalhadoras e trabalhadores que gozaram a licença de parentalidade partilhada (interno e externo)	EVL	DCRPP comunicação	Nº de filmes promocionais	1	1	1	1	
		Realização e divulgação no município de ações e campanhas nacionais sobre as licenças parentais, o papel dos homens nos cuidados e na parentalidade, e para promover a literacia de direitos no desenvolvimento de campanhas ao nível do município em articulação com ONGs especializadas nos temáticos	EVL	DRH	Nº de campanhas	1	1	1	1	
Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (PAMH)	Reforçar mecanismos de informação promotores da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Desenvolver instrumentos de avaliação da satisfação das trabalhadoras e dos trabalhadores e do clima organizacional, integrando nos aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, não discriminação, sistema conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, incluindo identificação das condicionantes pessoais e familiares que mais provocam dificuldades de conciliação (sobretudo a pessoas dependentes, deslocações casa-trabalho, apoios familiares, horário das atividades escolares e educativas de crianças, entre outros)	DBIS	DRH, EVL	Existência de instrumento de avaliação da satisfação	Criação		1	1	
			DBIS	DRH, EVL	Nº de aplicações de instrumento de avaliação da satisfação			1	1	
Promover a integração dos valores da igualdade entre mulheres e homens e o respeito pela dignidade humana no funcionamento do município	Reforçar a cultura organizacional promotora de dinâmicas psicossociais de relação de trabalho não enviesadas e inclusivas, em todos os níveis orgânicos e serviços	Implementação de um sistema de recolha de sugestões, para o reforço da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação, e de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	DRH	EVL	Existência do sistema de recolha de sugestões	Criação	Avaliação e desenvolvimento	Avaliação e desenvolvimento	Avaliação e desenvolvimento	
					Nº de tratamentos das sugestões apresentadas e divulgação dos resultados	2	2	2	2	
Promover a integração dos valores da igualdade entre mulheres e homens e o respeito pela dignidade humana no funcionamento do município	Reforçar a cultura organizacional promotora de dinâmicas psicossociais de relação de trabalho não enviesadas e inclusivas, em todos os níveis orgânicos e serviços	Realização de campanha de informação, formação e divulgação sobre: o que é o assédio sexual e moral no local de trabalho; instrumentos e metodologias para combater e prevenir o assédio sexual e moral no local de trabalho; Código para a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho; procedimentos claros para a apresentação formal de queixa em caso de assédio sexual ou moral, bem como situações de assédio de dignidade humana	DRH	EVL	Nº de iniciativas realizadas	1	1	1	1	
		Agilização de pedidos de mobilidade interna e externa, a pedido da trabalhadora ou do trabalhador, nomeadamente quando se verifica a sua discriminação, desequilíbrio no plano de trabalho, situações psicodinâmicas difíceis, ou por motivos de melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal			% de pedidos de mobilidade interna e externa aprovados	70%	70%	70%	70%	

Objetivo estratégico: (5) Promover a igualdade entre mulheres e homens na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens									
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotores	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais			
						2023	2024	2025	2026
Integrar a perspetiva da igualdade entre mulheres e homens na análise de dados e desenho das estratégias de promoção e prevenção para ambos os sexos.	Manter e reforçar os serviços de segurança e saúde no trabalho e de apoio psicossocial	Manutenção e reforço da prevenção e atendimento psicológico	DRH	EML	% de casos atendidos sobre N° de necessidades identificadas	100%	100%	100%	100%
		Manutenção e reforço das ações para a promoção de locais de trabalho saudáveis e relações de trabalho curadas			% de casos atendidos sobre N° de necessidades identificadas	50%	60%	70%	70%
		Manutenção e reforço das ações de prevenção de doenças e acidentes profissionais, de mulheres e homens			% de casos atendidos sobre N° de necessidades identificadas	50%	60%	70%	70%
	Integrar a perspetiva da igualdade entre mulheres e homens nas estratégias de prevenção de doenças e acidentes de trabalho	Identificação/caracterização e desagregação por sexo, carreira profissional, serviço das doenças e acidentes de trabalho sofridos por mulheres e homens			N° de critérios existentes na análise das doenças profissionais e acidentes de trabalho	3	3	3	3
		Implementação de medidas tendentes a minorar as doenças e acidentes profissionais, de forma direcionada a mulheres e a homens nas diversas áreas profissionais, de forma preventiva			% de medidas implementadas sobre N° de situação identificadas	50%	60%	70%	70%
		Consulta prévia, com caráter vinculativo, sobre as características de equipamento de trabalho a adquirir, com especificidade para a desagregação das profissões em função do sexo			Existência de despacho	Criação	Avaliação e desenvolvimento	Avaliação e desenvolvimento	

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)	Vertente externa
--	------------------

**Objetivo Estratégico: (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 (PAIMH)**

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotores	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais							
						2023	2024	2025	2026				
Reforçar a capacidade do município - pessoas e organizações - para pensar e agir na promoção da igualdade entre Mulheres e Homens e prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de outros fatores de discriminação	Incentivar o exercício equilibrado da parentalidade por parte de mulheres e homens	Disponibilização de estudos sobre os usos do tempo por mulheres e homens como suporte à realização de campanhas de sensibilização	DISIS		N° de iniciativas de partilha de práticas	1	1	1	1				
	Envolver entidades empregadoras na adoção de medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, e na valorização dos direitos parentais, nomeadamente o gozo das licenças de parentalidade por parte dos homens (licença parental facultativa de uso exclusivo do pai, e da licença parental partilhada)	Criação de partilha de práticas entre CM e entidades empregadoras/empresas		EML	Rede para a Empregabilidade Barreiro-Moita	N° de iniciativas de partilha de práticas	1	1	1	1			
						N° de entidades empregadoras/ empresas envolvidas	3	5	7	10			
	Disponibilizar instrumentos de autodiagnóstico sobre a existência de práticas organizacionais promotoras da igualdade entre Mulheres e Homens e Não-Discriminação por outros fatores;	Elaboração e divulgação de guias de autodiagnóstico sobre práticas promotoras da igualdade entre raparigos e rapazes para berçários, infantários e ATL's		EML	IPS	N° de Guias disponibilizados	1	1	1	1			
						N° de organizações envolvidas	3	5	6	10			
	Reforçar as competências técnicas e organizacionais de prevenção e combate à discriminação interseccional no concelho, nas suas estratégias e práticas	Ações de sensibilização do CMU para utilizar as Guias para a integração a Nivel Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer		EML	CMU	N° de ações de sensibilização		1	1	1			
						Ações de sensibilização/informação Conselho Local de Ação Social (CLAS) para a Discriminação Interseccional	EML	CLAS	N° de ações desenvolvidas		1	1	1
									Realizar ações de sensibilização sobre a discriminação interseccional em contexto escolar	DE	Agrupamentos de escolas	N° de ações de sensibilização	
	Promover competências para o uso não sexista da linguagem e a visibilidade equilibrada de mulheres e homens	Promover ações de formação sobre a linguagem (verbal e não verbal) promotora da igualdade entre mulheres e homens dirigida às organizações parceiras do CLAS-Barreiro		DCRPP	EML	N° de ações de formação	1		1				
						N° de pessoas que participam	12		12				
	Desenvolver, de forma regular e sistematizada, a conscientização da população, o combate ao sexismo e à discriminação por outros fatores, nomeadamente as que ocorrem de forma "oculta" e não consciente	Promover e disseminar campanha contra o sexismo desenvolvida com base no Conselho de Europa		DISIS	PpDM	Realização da campanha	1						
						Participação com envolvimento do movimento associativo e ONG no Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro)	DISIS	ANMAR   CIG	Integração das ações no programa de rede do Dia municipal da Igualdade	Integrado	Integrado	Integrado	Integrado
Promoção de atividades de comemoração do Dia Internacional da Mulher			DISIS	CLAS	CIG	N° de atividades desenvolvidas no concelho	1	1	1	1			
						Meios de divulgação (canais digitais)	Criação	Avaliação e atualização	Avaliação e atualização	Avaliação e atualização			
Promover a integração da dimensão de igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação por outros fatores, nas decisões urbanísticas do concelho, nomeadamente quanto a acessibilidade, usos equilibrados de espaços comuns e segurança	Promover ações de formação para a integração da perspetiva de género (igualdade entre mulheres e homens) no urbanismo dirigida a decisores e técnicos da área do urbanismo		EML	DRH	N° de ações de formação	1	1	1	1				
					N° de participantes nas ações de formação	10	2	2	2				
Correção e valorizar, de forma agregada, os recursos pessoais e organizacionais existentes	Realização de um levantamento de profissionais, incluindo docentes, residentes e/ou a trabalhar nas organizações do concelho, considerando as pessoas com formações certificadas, ou experiência relevante no domínio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação a registarem-se		DE	EML, Agrupamentos de escolas	Definido o processo	Avaliação e reformulação	Avaliação e reformulação	Avaliação e reformulação	Avaliação e reformulação				

**Objetivo estratégico: (2) Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional (PAIMH)**

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotores	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais			
						2023	2024	2025	2026
Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho	Combater a estereotipia e a segregação sexual nas profissões	Ações de sensibilização e de reforço de redes, para a integração de análise de género, nomeadamente a integração de mulheres com vulnerabilidade acrescida, nas Medidas Ativas de Emprego	DISIS	DDA, Rede Empregabilidade Barreiro Moita	N° de iniciativas de sensibilização sobre a temática	1	1	2	2
	Prevenir e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho	Criação de partilha de práticas entre CM e entidades empregadoras/empresas	DRH	DDA, Rede Empregabilidade Barreiro Moita	N° de situações de partilha de práticas	1	1	1	1
					N° de entidades empregadoras/ empresas envolvidas	5	5	5	10

Objetivo estratégico: (3) Garantir as condições para uma educação e uma formação livre de estereótipos de género									
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotores	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais			
						2023	2024	2025	2026
Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes (PMM)	Combater a estereótipos e a segregação sexual nas profissões	Sensibilização da comunidade educativa para a desagregação sexual das profissões, nomeadamente pela promoção de encontros com profissionais do sexo minoritário na respetiva profissão, com raparigas e rapazes do primeiro e segundo ciclos	DE, EML	Agrupamentos de escolas	N.º de ações		4	4	4
		Promoção da participação dos agrupamentos de escolas no programa "Engenheiras por um dia"	DE, EML	IPS	N.º de agrupamentos de escolas participantes		1	1	1
		Realização de ações de capacitação e informação para docentes e não docentes para a utilização do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação	DE, EML	Agrupamentos de escolas	N.º de ações		1	1	1

Objetivo estratégico: (5) Promover a igualdade entre mulheres e homens na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens									
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotores	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais			
						2023	2024	2025	2026
Integrar a perspetiva de igualdade entre mulheres e homens na análise de dados e desenho das estratégias de promoção e prevenção para ambos os sexos	Promover ações que fomentem o envelhecimento ativo e saudável diferenciadas por sexo	Promover sessões de informação, prática ou sensibilização para estilos de vida saudáveis	DISIS		N.º de ações	10	10	10	10

**Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD)**

**Objetivo estratégico: (1) Prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação**

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotores	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais				
						2023	2024	2025	2026	
Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a MGF e os casamentos infantis precoces e forçados	Aumentar o nível de conhecimento sobre a discriminação e a violência contra as Mulheres e Violência Doméstica	Promover ações de sensibilização e de capacitação de recursos humanos da CM na temática VMVD	DRH	Todas UO da CM, EML	N.º de ações	1				
		Divulgação de ações de formação externas sobre VMVD e MGF, sensibilizando as/os dirigentes para facilitarem a frequência das suas equipas nas mesmas	DISIS	EVL	N.º de ações de formação externas divulgadas		1	3	3	
	Sensibilizar a população para uma cultura de não violência	Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, raparigas e rapazes, não discriminação e não violência	Desenvolvimento ações de sensibilização e informação temático no CLASB para a área da VMVD e MGF	DISIS, NECLAS Barro	CLAS	N.º de ações	1	1	1	1
		Sensibilizar a população para uma cultura de não violência	Sensibilização e informação junto do CMJ para utilizar o Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto	DCJ	DISIS, CMJ	N.º de ações		1	1	1
			Ações de sensibilização sobre práticas tradicionais nefastas como a MGF e os casamentos infantis precoces e forçados	DISIS	RUM / ACES - EPA e MCRJ	N.º de ações		1	1	1
			Divulgação e promoção de iniciativas no âmbito do Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres (25 de novembro)	CMB		N.º de iniciativas	1	1	1	1

**Objetivo estratégico: (2) Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção**

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotores	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais			
						2023	2024	2025	2026
A qualidade e a eficácia dos serviços prestados	Consolidar o trabalho na área da prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica	Adesão à "Rede de Municípios Solidários"	DISIS		Formalização da adesão		Adesão	Participação em iniciativas	Participação em iniciativas
		Apoio/reforço de Rede de Intervenção Especializada no município, facilitadora da cooperação e de uma intervenção holística, para encontrar respostas na área da violência contra as mulheres e as necessidades das vítimas de violência doméstica, em áreas como a saúde mental, habitação e emprego	DISIS		N.º de reuniões para reforço da Rede	2	3	3	3

**Plano de Ação de Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC)**

**Objetivo estratégico: (3) Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada**

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotores	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais			
						2023	2024	2025	2026
Prevenir, sensibilizar e combater a discriminação em razão do sexo e a discriminação com a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais	Sensibilizar e capacitar no âmbito do combate à discriminação em razão da OIEC	Promover ações de sensibilização em contexto escolar na área da OIEC	DE	DISISEM / Agrupamentos de escolas isoladas	N.º de ações		2	2	2
		Promover ações de sensibilização dirigidas ao movimento associativo e desportivo	DDA	DISISEM	N.º de ações	1	2	2	2
	Facilitar a visibilidade de pessoas lésbicas, gays, bissexuais e trans nos diversos contextos	Promover ações de formação de dirigentes e recursos humanos da administração pública, e outras, no âmbito do combate à discriminação em razão da OIEC	DRH	DISISEM	N.º de ações	1	1	1	1
		Utilização de linguagem inclusiva, não reproduzindo uma linguagem que exclua as pessoas não heterossexuais ou as famílias LGBTI em formulários, comunicações internas e externas	DISIS	Todas	Existência de despacho	Despacho e sua aplicação a formulários internos e externos	Alargamento a toda a comunicação de 50% das unidades orgânicas	Alargamento a toda a comunicação de 60% das unidades orgânicas	Alargamento a toda a comunicação de 80% das unidades orgânicas

**Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos**

**Objetivo estratégico: 1.a) Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH**

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotores	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais			
						2023	2024	2025	2026
Informar e sensibilizar sobre a temática do TSH	Sensibilizar a população para a prevenção e combate ao TSH	Atualizar o Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18 outubro), nomeadamente participação e divulgação da Campanha anual de prevenção e combate ao TSH	DISIS		N.º iniciativas na campanha anual de prevenção e combate ao TSH		1	1	1
	Informar públicos estratégicos sobre a temática do TSH	Promoção da participação de profissionais que integram a CPCJ em ações de informação e sensibilização promovidas pela Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens (CNPDPCJ), monitores das centros de inclusão digital e para dinamizadores comunitários (Programa Escolhas) em workshops sobre novas formas de recrutamento através das TICs, Promoção da participação das associações e federações desportivas nas ações e campanhas de informação e sensibilização no âmbito do Plano Nacional de Ética no Desporto	DISIS	DDA	N.º de iniciativas de articulação interinstitucional	1	1	1	1

## 5. Monitorização e Avaliação

A proposta metodológica de monitorização e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Barreiro é a de uma avaliação formativa ou de percurso – visando determinar as formas de melhorar, corrigir ou aperfeiçoar a intervenção, no decorrer de todo o processo de elaboração, aprovação e implementação do Plano. O que significa acompanhar/verificar se a intervenção está a produzir os resultados desejados, fazendo recomendações de correção, e analisando os recursos utilizados, no sentido de garantir a sua eficiência.

Tal exigência implica o recurso a uma triangulação de dados, fontes e metodologias de recolha e análise da informação (cruzando instrumentos de recolha – como documentação, grupos de discussão focalizada, questionários, observação participante – e análises quantitativas e qualitativas dos dados obtidos) que permita responder aos critérios de avaliação.

A avaliação e monitorização, adotando um processo dinâmico, permitirá identificar fragilidades internas e externas, e conseqüentemente, desenvolver e implementar ajustes, adaptações e alterações concordantes.

A implementação do PMIND é da responsabilidade da CMB/Divisão de Intervenção Social, Igualdade e Saúde e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL). No entanto, de forma transversal, as demais Divisões Municipais e entidades da Rede Social serão mobilizadas e envolvidas na implementação, monitorização e avaliação do PMIND, incluindo as que tenham intervenção no domínio da igualdade entre mulheres e homens, violência e não discriminação.

Em 2023 a avaliação e monitorização conta também com uma avaliadora externa independente.

## **6. Modelo de Governança**

O Município do Barreiro seguirá o Modelo previsto no Protocolo de Colaboração entre a Câmara Municipal do Barreiro e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

## **7. Divulgação e comunicação**

Pela importância que reveste enquanto instrumento de política pública municipal, o PMIND adotará ao longo da sua execução, uma política de divulgação e comunicação, quer interna quer externa.

O PMIND será também disponibilizado nos sítios eletrónicos do Município, bem como a toda a Rede Social para divulgação nas redes sociais de cada entidade.

A partilha de resultados será efetuada de forma transversal quer a nível externo, quer junto das entidades integrantes CLASB com recurso a diversas estratégias de comunicação.

O objetivo, para além da divulgação do PMIND, é sensibilizar, visibilizar e conscientizar para a temática da igualdade e não discriminação, fomentando a partilha experiências, boas práticas e processos comuns nesta área, com outros municípios.

## 8. Referências bibliográficas

- Abranches, G. (2009). Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homen na Administração Pública. Lisboa: CIG. Disponível em: [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia\\_ling\\_mulhe\\_homens\\_Admin\\_Publica.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf)
- Casaca, S. F., & Perista, H. (2019). Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais). Lisboa: CITE. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/07/Guião-para-a-Elaboração-dos-Planos-de-Igualdade-anuais.pdf>
- CIG & CMB. (2015). Protocolo de cooperação entre Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e Município do Barreiro. Barreiro. Disponível em: [https://www.cm-barreiro.pt/cmbarreiro/uploads/writer\\_file/document/5976/protocolocigcmb.pdf](https://www.cm-barreiro.pt/cmbarreiro/uploads/writer_file/document/5976/protocolocigcmb.pdf)
- CITE, & ACT. (2012). Instrumentos de Apoio à Ação Inspeciva no Combate à Discriminação de Género no Trabalho. Lisboa: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em: [https://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Instrumentos\\_apoio\\_a%C3%A7ao\\_inspetiva\\_combate\\_discrimina%C3%A7ao.pdf](https://www.act.gov.pt/(ptPT)/crc/PublicacoesElectronicas/Documents/Instrumentos_apoio_a%C3%A7ao_inspetiva_combate_discrimina%C3%A7ao.pdf)
- CMB. (2013). Plano Para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (2013-2016). Barreiro: Câmara Municipal do Barreiro.
- Convenção de Istambul. (2011). Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica. Conselho da Europa. Disponível em: <https://rm.coe.int/168046253d>
- Council of Europe. (2019). Recommendation CM/Rec (2019)1. Preventing and combating sexism. Council of Europe. [Online]. Disponível em: <https://rm.coe.int/prems-055519-gbr-2573-cmrec-2019-1-web-a5/168093e08c>
- Lei n.º 45/2019 de 27 de junho,. (s.d.). Revisão global da Linguagem utilizada nas Convenções Internacionais relevantes em matéria de Direitos Humanos a que a República Portuguesa se encontra vinculada. Assembleia da República. Diário da República n.º 121/2019, Série I de 2019-06-27. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2019/06/12100/0306003060.pdf>
- Leite, C., Almeida, J., Vais, R., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S., Lopes, M. & Múrias, C. (2016), Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego, Coimbra: CES. Disponível em: [https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_gestao\\_pessoas.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf)



- Lopes, M., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Múrias, C. (2016), Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer, Coimbra: CES. Disponível em: [https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_cultura.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_cultura.pdf)
- Lopes, M., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Múrias, C. (2016), Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente, Coimbra: CES. Disponível em: [https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_urbanismo\\_habitacao\\_ambiente.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_urbanismo_habitacao_ambiente.pdf)
- Marques, A. (.), Ramos, M., & Gomes, M. (2011). Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e o Protocolo Opcional. Lisboa: CIG. [online]. Disponível em: [https://www.cig.gov.pt/wpcontent/uploads/2018/01/Guia-CEDAW--Protocolo\\_Opcional\\_Cig.pdf](https://www.cig.gov.pt/wpcontent/uploads/2018/01/Guia-CEDAW--Protocolo_Opcional_Cig.pdf)
- Monteiro, R., Ferreira, V., Saleiro, S., Lopes, M. & Múrias, C. (2016), Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público, Coimbra: CES. Disponível em: [https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_seguranca\\_prevencao\\_violencia\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_seguranca_prevencao_violencia_digital.pdf)
- Monteiro, R., Ferreira, V., Saleiro, S., Lopes, M. & Múrias, C. (2016), Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes, Coimbra: CES. Disponível em: [https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_mobilidade\\_e\\_transportes\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_mobilidade_e_transportes_digital.pdf)
- Múrias, C., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Lopes, M. (2016), Violência no Trabalho - Guia para a Integração da Perspetiva da Igualdade de Género, Coimbra: CES. Disponível em: [https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_violencia\\_trabalho.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_violencia_trabalho.pdf)
- Paixão, A; Gonçalves, P (s.d) Estudo/Diagnóstico: Igualdade de Género e Conciliação entre a vida familiar e pessoal e a vida profissional na Câmara Municipal do Barreiro. Barreiro: CMB. Disponível em: [https://www.cm-barreiro.pt/cmbarreiro/uploads/writer\\_file/document/275/estudo\\_diagnostico\\_cmb.pdf](https://www.cm-barreiro.pt/cmbarreiro/uploads/writer_file/document/275/estudo_diagnostico_cmb.pdf)
- SAGE. (2020). SAGE Charter of Principles for Gender Equality. SAGE - Systemic Action for Gender Equality. Disponível em: [https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/publications/sage\\_publications/sage\\_charter\\_of\\_principles\\_for\\_GE.pdf](https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/publications/sage_publications/sage_charter_of_principles_for_GE.pdf)
- Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016), Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social, Coimbra: CES. Disponível em: [https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_saude\\_acao\\_social.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_saude_acao_social.pdf)
- Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação, Coimbra: CES. Disponível em: [https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_educacao\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_educacao_digital.pdf)