

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação Castro Marim

igualdade.pt

Associação igualdade.pt

29 de março de 2023

Conteúdo

Introdução	3
Análise SWOT vertente interna	4
Análise SWOT vertente externa	4
Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Castro Marim	6
Plano de Governação	20
Plano de Comunicação	21
Monitorização e Avaliação do PMIND	22
Equipa da Associação igualdade.pt responsável pela elaboração do PMIND da CM de Castro Marim	25

Introdução

Após a realização do Diagnóstico de Género de Castro Marim, foram retiradas algumas conclusões acerca do panorama do concelho no que diz respeito à dimensão “género”. Dessa análise, foram extraídos alguns domínios onde a intervenção seria mais necessária, pois seriam aqueles onde a igualdade de género era menos ou nada notada. Daí, começou a ser criado o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Castro Marim e a ser pensada a estratégia a ser usada na intervenção desta Autarquia.

Esta intervenção foi pensada para ser realizada em duas dimensões: interna e externa. Isto é, interna à Autarquia, e diretamente relacionada com os/as seus/suas departamentos, divisões e trabalhadores/as, e externa à Autarquia, de forma a impactar na vida dos/as seus/suas munícipes, direta ou indiretamente. Concluiu-se que as necessidades, interna e externamente, não eram as mesmas e, por isso, nem todos os domínios estão elencados nestas duas dimensões. Assim sendo, os domínios cuja intervenção se estabeleceu como prioritária na vertente interna deste Município são: Trabalho; Educação e formação; e Conciliação profissional, familiar e pessoal. Numa vertente externa são: Trabalho; Educação e formação; Desporto, cultura e lazer; e Associativismo.

Após os domínios de intervenção estarem devidamente identificados, partiu-se para o estabelecimento de objetivos estratégicos e específicos e para a idealização de algumas medidas de intervenção concretas com vista ao cumprimento dos mesmos. Estas medidas foram pensadas a 4 anos – 2023 a 2026 – e tendo em conta 3 pressupostos importantes:

Territorialização: idealizar ações à medida do território onde vão ser aplicadas e estabelecer o trabalho dos atores locais como prioritário, principalmente quando em rede, perante a proximidade à população;

Interseccionalidade: para que as ações propostas tenham o resultado esperado, é importante que se tenha em conta a interseccionalidade, isto é, deve ter-se em mente que a discriminação não resulta de um só fator, mas sim do cruzamento de vários;

Promoção de parcerias: é privilegiado o estabelecimento de parcerias para que haja uma troca de conhecimentos e experiências e, assim, o trabalho realizado se torne mais frutífero e a sustentabilidade dos projetos seja mais provável.

Análise SWOT vertente interna

Forças (o que se faz de bem): promoção da igualdade de género e da não discriminação já é contemplada em muitos momentos; não há casos reportados de violência no local de trabalho; há algumas práticas informais relativas à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; homens aderem à licença parental inicial

Fraquezas (o que pode melhorar): uso de linguagem neutra/inclusiva consistente; dados desagregados por sexo

Oportunidades (o que pode ajudar a cumprir objetivos): facilidade no acesso a equipamentos de apoio a descendentes dos/as trabalhadores/as (ex.: creches, jardins de infância, ATL, etc.); adaptação dos tempos de acompanhamento em caso de descendentes portadores/as de deficiência para além do estipulado na lei; facilitar o teletrabalho e o trabalho a tempo parcial

Ameaças (o que tem sido feito e não tem resultado): segregação horizontal das profissões

Análise SWOT vertente externa

Forças (o que se faz de bem): ações de sensibilização quanto à igualdade e à não discriminação foram feitas em ambiente escolar e em Organizações do Terceiro Setor; existência de redes de trabalho ou colaborativas em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência por parte de algumas Organizações do Terceiro Setor

Fraquezas (o que pode melhorar): frequência das ações de formação certificadas em Género, Igualdade e Cidadania sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania: uma estratégia para o mainstreaming de género no sistema educativo; frequência de ações de formação certificadas para obtenção de Especialização em Igualdade de Género por membros de Organizações do Terceiro Setor

Oportunidades (o que pode ajudar a cumprir objetivos): constituição de redes de trabalho ou colaborativas em prol da Igualdade de Género e/ou de prevenção e combate à Violência, nomeadamente por parte do Agrupamento de Escolas e de mais Organizações do Terceiro Setor; mais Organizações do Terceiro Setor contemplem a igualdade de género na sua forma de funcionamento; apoio técnico, financeiro, logístico e de divulgação de ações que promovam a igualdade e a não discriminação por parte do Município; critério especial de atribuição de apoio a

atividades pontuais ou regulares promotoras de igualdade de género; critério de valorização das associações onde haja paridade de género nos órgãos sociais para atribuição de apoios

Ameaças (o que tem sido feito e não tem resultado): segregação horizontal em funções das equipas técnicas e auxiliares e em lugares de direção das Organizações do Terceiro Setor; feminização do setor do ensino

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO DO CONCELHO DE CASTRO MARIM

DIMENSÃO INTERNA													
Domínio de Intervenção I – Trabalho													
Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas de Intervenção	Responsáveis	Entidades/Departamentos Envolvidas/os	Destinatários/as	Indicadores	Metas Anualizadas	Calendarização				Orçamento	Monitorização e Avaliação (A ser executada por pessoa independente da equipa)
								2023	2024	2025	2026		
Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações	Promover um maior comprometimento do Município perante a igualdade de género	Com base nos documentos estratégicos elaborados pelo Município, reestruturá-los tendo em vista a inclusão explícita da igualdade de género: 1.º Definirem os documentos a serem enviados 2.º Revisão e propostas de alteração aos documentos 3.º Com base no trabalho inicial feito pela igualdade.pt, os departamentos procedem a alterações nos seus próprios documentos estratégicos	Associação igualdade.pt	Todos os Departamentos	Trabalhadores/as do Município	Redefinir tendo em conta a igualdade de género os documentos estratégicos do município	Até final de maio de 2023, apresentar proposta dos principais documentos estratégicos tendo em vista um maior comprometimento com a igualdade de género	X	X	X	X	Despesa englobada no contrato com a entidade externa	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(s)

	Aprovar a reestruturação dos documentos fornecidos	Executivo	Todos os Departamentos	Trabalhadores /as do Município	Sugerir alterações e aprovar os documentos definidos	Até ao final de junho de 2023 aprovar as propostas de alteração dos principais documentos estratégicos	X	X	X	X	Sem necessidade de verbas específicas	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s
	Dar a conhecer os novos documentos estratégicos principais	Executivo, todos os departamentos e todos os/as trabalhadores /as	Todos os Departamentos	Trabalhadores /as do Município	Divulgar por todos os/as trabalhadores/as as alterações	A partir de julho de 2023, divulgar as alterações feitas aos principais documentos estratégicos	X	X	X	X	Sem necessidade de verbas específicas	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s
Promover o uso da linguagem neutra/inclusiva e criar e utilizar imagens igualitárias e não discriminatórias para qualquer tipo de documento, campanha, promoção de evento elaborado pelo Município, nomeadamente escolher imagens que tenham o mesmo nível de representação de mulheres e homens	Realização de um documento orientador para o uso da linguagem e imagens inclusivas, a usar em todos os documentos produzidos internamente	Associação igualdade.pt	Departamento de comunicação	Trabalhadores /as do Município	Criar o documento orientador	Até final de maio de 2023, definir um documento orientador para o uso de linguagem e imagens inclusivas	X				Despesa englobada no contrato com a entidade externa	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s
	Documento tem de ir a aprovação pelo Executivo	Executivo	Executivo	Trabalhadores /as do Município	Executivo tem de aprovar o documento	Até final de junho de 2023, o Executivo sugere correções e melhorias ao documento e aprova-o	X				Sem necessidade de verbas específicas	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s
	Distribuição das linhas orientadoras por todas as pessoas trabalhadoras do Município	Departamento de Recursos Humanos	Departamento de Recursos Humanos	Trabalhadores /as do Município	Distribuir o documento por todos/as os/as trabalhadores/as	Até ao final de julho de 2023, o departamento de RH envia o documento orientador aprovado a todas as pessoas que trabalham no Município, através de procedimento usual de comunicação interna	X				Sem necessidade de verbas específicas	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s

	Implementação das linhas orientadoras	Executivo	Departamento de comunicação, todos os departamentos e todos/as os/as trabalhadores/as do município	Trabalhadores /as do Município	Implementar as orientações do documento na comunicação do Município	Desde julho de 2023 e até ao final de 2026, todos os documentos serão adaptados e/ou criados de acordo com as orientações definidas	X	X	X	X	Sem necessidade de verbas específicas	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(ei s)
Promover a desagregação dos dados recolhidos por sexo nos documentos elaborados pelo Município	Realização de um documento orientador para a desagregação dos dados por sexo de todos os documentos produzidos internamente	Associação igualdade.pt	Todos os Departamentos	Trabalhadores /as do Município	Criar o documento orientador	Até final de maio de 2023, definir um documento orientador para a desagregação dos dados por sexo	X				Despesa englobada no contrato com a entidade externa	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(ei s)
	Aprovação pelo Executivo	Executivo	Todos os Departamentos	Trabalhadores /as do Município	Aprovar o documento	Até final de junho de 2023, o Executivo sugere correções e melhorias ao documento e aprova-o	X				Sem necessidade de verbas específicas	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(ei s)
	Distribuição das linhas orientadoras por todas as pessoas trabalhadoras do Município	Departamento de Recursos Humanos	Todos os Departamentos	Trabalhadores /as do Município	Distribuir o documento por todos/as os/as trabalhadores/as	Até ao final de julho de 2023, o departamento de RH envia o documento orientador aprovado a todas as pessoas que trabalham no Município, através de procedimento usual de comunicação interna	X				Sem necessidade de verbas específicas	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(ei s)

		Implementação das linhas orientadoras	Executivo	Todos os Departamentos	Trabalhadores /as do Município	Implementar as orientações do documento na comunicação do Município	Desde julho de 2023 e até ao final de 2026, todos os documentos serão adaptados e/ou redigidos de acordo com as orientações da desagregação dos dados por sexo	X	X	X	X	Sem necessidade de alocar verbas específicas	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s
Promover a informação e sensibilização relativa à denúncia de situações de discriminação, de violência e de assédio que possam acontecer no Município		Criar e divulgar um folheto digital informativo e de sensibilização relativo às formas de discriminação, de violência e de assédio	Associação igualdade.pt, Departamento de Recursos Humanos	Todos os Departamentos	Trabalhadores /as do Município	Criação de um folheto digital informativo e de sensibilização relativo às formas de discriminação, de violência e de assédio, validá-lo e divulgá-lo	Até final de maio de 2023, criar um folheto digital informativo e de sensibilização relativo às formas de discriminação, de violência e de assédio, validado pelo executivo até ao final de junho de 23 e divulgado a partir de julho de 2023	X	X	X	X	Sem necessidade de alocar verbas específicas	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s
		Desenvolver, implementar e divulgar um mecanismo de denúncia "observatório de discriminação" - é um formulário de contacto existente na página dedicada à área da igualdade e não discriminação no website do projeto	Associação igualdade.pt, Departamento de Recursos Humanos e Departamento de Comunicação	Todos os Departamentos	Trabalhadores /as do Município	Criar, divulgar e implementar o "observatório de discriminação"	Até ao final de maio de 2023 criar os procedimentos do "observatório de discriminação"; até ao final de julho de 2023 implementar no website o observatório e a partir de setembro de 2023 divulgá-lo e implementá-lo	X	X	X	X	Sem necessidade de alocar verbas específicas	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s

<p>Contribuir para um processo de recrutamento e seleção justo e objetivo para mulheres e homens</p>	<p>Promover uma ocupação feminina e/ou masculina em profissões/funções em que um dos sexos está sub-representado</p>	<p>Criação, desenvolvimento e lançamento de uma campanha de incentivo ao recrutamento de mulheres e/ou homens para profissões/funções onde estejam sub-representadas/os, a ser apresentada no website e redes sociais do Município: fazer minixposição ou vídeo</p>	<p>Associação igualdade.pt, Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Comunicação</p>	<p>Todos os Departamentos</p>	<p>Trabalhadores /as do Município e pessoas candidatas</p>	<p>Até final de maio de 2023 a campanha será pensada, em junho de 2023 será desenvolvida e a partir de julho de 2023 será divulgada; alcançar a visualização da campanha no website e nas redes sociais por 300 pessoas</p>	<p>Até final de maio de 2023 a campanha será pensada, em junho de 2023 será desenvolvida e a partir de julho de 2023 será divulgada; alcançar a visualização da campanha no website e nas redes sociais por 300 pessoas</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>Sem necessidade de alocar verbas específicas</p>	<p>Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s</p>
<p>Promover uma avaliação de desempenho sem enviesamentos de género</p>	<p>Incluir pelo menos no SIADAP 1 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação</p>	<p>Incluir no SIADAP 1 critérios objetivos para que as licenças gozadas por mulheres e homens, nos termos da lei, sejam consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho</p>	<p>Associação igualdade.pt, Município</p>	<p>Município</p>	<p>Trabalhadores /as do Município</p>	<p>Número de objetivos incluídos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação</p>	<p>Até ao final de setembro de 2023 criar o objetivo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação</p>	<p>X</p>				<p>Sem necessidade de alocar verbas específicas</p>	<p>Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s</p>

Domínio de Intervenção II – Educação e formação													
Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas de Intervenção	Responsáveis	Entidades/Departamentos Envolvidas/os	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Calendarização				Orçamento	Monitorização e Avaliação (A ser executada por pessoa independente da equipa)
								2023	2024	2025	2026		
Capacitar e aprofundar competências no domínio da igualdade, não discriminação e cidadania, apelando à sua aplicação nas práticas profissionais e pessoais	Capacitar os/as dirigentes do Município quanto à igualdade de género e à não discriminação, nomeadamente nos processos de recrutamento e seleção, gestão de pessoal, conciliação da vida pessoal, profissional e familiar e comunicação, sem enviesamento de género	Promover 1 ação de formação anual sobre igualdade e não discriminação, em formato online e com a duração de 3,5h cada, a aproximadamente 10 pessoas dirigentes	Associação igualdade.pt (1 manhã a 19, 26, 27 ou 28 de abril de 2023)	Todos os Departamentos	Dirigentes e chefes de divisão	Realização de uma ação de formação, por ano, em que participem 40% dos/as dirigentes e chefes de divisão	Realizar uma ação de formação, por ano, relativa às temáticas da igualdade e da não discriminação, a ser frequentada por pelo menos 40% dos/as dirigentes do Município, em formato online e com a duração de 3,5h cada	X	X	X	X	Custos englobados em 2023, considerar os mesmos custos para os anos de 2024, 2025 e 2026	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(s): Questionário de satisfação da formação
	Capacitar os/as profissionais do Município que realizam o atendimento ao público quanto à igualdade de género e à não discriminação	Realização de uma ação de formação online, de 3,5h, dirigida a aproximadamente 10 profissionais responsáveis pelo atendimento ao público	Associação igualdade.pt (1 manhã a 19, 26, 27 ou 28 de abril de 2023)	Todos os Departamentos	Profissionais responsáveis pelo atendimento ao público	Realização de uma ação de formação por ano em que participem 40% dos/as pessoas responsáveis pelo atendimento ao público	Realizar uma ação de formação, por ano, relativa às temáticas da igualdade e não discriminação, a ser frequentada por pelo menos 40% das pessoas responsáveis pelo atendimento ao público do Município, em formato online e com a duração de 3,5h cada	X	X	X	X	Custos englobados em 2023, considerar os mesmos custos para os anos de 2024, 2025 e 2026	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(s): Questionário de satisfação da formação

Domínio de Intervenção III – Conciliação profissional, familiar e pessoal													
Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas de Intervenção	Responsáveis	Entidades/Departamentos Envolvidas/os	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Calendarização				Orçamento	Monitorização e Avaliação (A ser executada por pessoa independente da equipa)
								2022	2023	2024	2025		
Potenciar a adoção de medidas facilitadoras de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional ajustadas às necessidades dos/as trabalhadores/as	Sensibilizar mulheres e homens para os diferentes usos do tempo de cada sexo	Mensalmente, juntar ao recibo de vencimento a informação trabalhada no Diagnóstico de Género sobre os usos do tempo com objetivo informativo e de sensibilização	Associação igualdade.pt, Departamento de Recursos Humanos	Todos os Departamentos do Município	Trabalhadores/as do Município	Incluir uma nota, mensalmente, nos recibos de vencimentos dos/as trabalhadores/as acerca dos seus usos do tempo, a começar com salário de abril de 2023	Criar, até ao final dia 20 de abril de 2023, 12 notas informativas para anexar ao recibo de vencimento e, a partir do salário de abril de 2023, anexar ao recibo mensal as notas informativas	X	X			Sem necessidade de alocar verbas específicas	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(eis)
		Partilhar com os/as trabalhadores/as os motivos pelos quais faltam mais, desagregados por sexo, para informação e sensibilização, através da distribuição de um cartaz digital a cada departamento do Município	Associação igualdade.pt, Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Comunicação	Todos os Departamentos do Município	Trabalhadores/as do Município	Até final de abril de 2023, compilar a informação, em maio de 2023 elaborar o cartaz e em junho de 2023 proceder à distribuição dos cartazes digitais	Até final de abril de 2023, compilar a informação, em maio de 2023 elaborar o cartaz e em junho de 2023 proceder à distribuição dos cartazes digitais	X	X	X	X	Sem necessidade de alocar verbas específicas	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(eis)
	Incentivar os homens a usufruir das licenças parentais	Desenvolver (até ao final de maio de 2023) e lançar uma circular informativa quanto aos direitos parentais dos/as trabalhadores/as do Município	Associação igualdade.pt, Departamento de Recursos Humanos	Todos os Departamentos do Município	trabalhadores/as do Município	Nº de homens que tiveram filhos/as e usufruíram de alguma(s) licença(s) parental(is)	Até ao final de 2026, aumentar em 25% os homens que usufruem de alguma(s) licença(s) parental(is)	X	X	X	X	Sem necessidade de alocar verbas específicas	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(eis)

DIMENSÃO EXTERNA													
Domínio de Intervenção I - Trabalho													
Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas de Intervenção	Responsáveis	Entidades/Departamentos Envolvidas/os	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Calendarização				Orçamento	Monitorização e Avaliação (A ser executada por pessoa independente da equipa)
								2023	2024	2025	2026		
Incentivar o empreendedorismo e a liderança no feminino	Incrementar a presença feminina no que concerne à liderança e no empreendedorismo, seja através da criação do seu próprio posto de trabalho ou através de uma ação empregadora	Criar e implementar um programa de mentoria para mulheres, capitalizando os recursos já existentes no concelho	Município e IEFP, com a colaboração da Associação igualdade.pt na criação do programa da mentoria	IEFP, Município, centros de formação, empresas do concelho	Mulheres desempregadas, inativas e/ou à procura de uma reconversão profissional	Criação e implementação de um programa de mentoria dirigido a mulheres	Até ao final de agosto de 2023, criar o programa de mentoria. Implementar um programa de mentoria para a liderança e empreendedorismo feminino, anualmente, no qual participem 10 mulheres desempregadas, inativas e/ou à procura de uma reconversão profissional do concelho, desde outubro de 2023 e até ao final de 2026	X	X	X	X	Considerar custos de implementação do programa, nomeadamente as horas de mentoria, a contratação de pessoas formadoras	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s; Questionário de satisfação de participação na atividade - pessoas adultas

Domínio de Intervenção II - Educação e formação													
Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas de Intervenção	Responsáveis	Entidades/Departamentos Envolvidas/os	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Calendarização				Orçamento	Monitorização e Avaliação (A ser executada por pessoa independente da equipa)
								2023	2024	2025	2026		
Capacitar e aprofundar competências no domínio da igualdade, da não discriminação e da cidadania, apelando à sua aplicação nas práticas profissionais e pessoais	Desenvolver na comunidade escolar de Castro Marim uma maior consciência cívica e fornecer conhecimentos suficientes para uma abordagem crítica de temáticas relacionadas com igualdade, não discriminação e cidadania	Promover 4 ações, com a duração de 90 minutos/cada, de consciencialização sobre as temáticas relacionadas com igualdade de género, segregação do mercado de trabalho, bullying e questões LGBTI+, junto de 9 turmas de 3.ºCEB e 3 turmas de 2.ºCEB	Associação igualdade.pt, Município e Agrupamento de Escolas	Município e Agrupamento de Escolas	Comunidade escolar: docentes, não docentes, discentes e famílias	Número de ações de consciencialização realizadas para a comunidade escolar sobre igualdade, não violência e cidadania	No dia 10 de outubro de 2023, realizar 4 ações, com a duração de 90 minutos/cada, de consciencialização sobre as temáticas relacionadas com igualdade de género, segregação do mercado de trabalho, bullying e questões LGBTI+, junto de 9 turmas de 3.ºCEB e 3 turmas de 2.ºCEB	X				Para 2023 o custo está englobado no contrato da entidade externa	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(eis); Questionário de satisfação de participação na atividade - jovens
	Desenvolver nos parceiros estratégicos de Castro Marim uma maior consciência cívica e fornecer conhecimentos suficientes para uma abordagem crítica de temáticas relacionadas com igualdade, não discriminação e cidadania	Promover 1 ação, com a duração de 2 horas, de consciencialização sobre as temáticas relacionadas com igualdade, não discriminação e cidadania, dirigida a parceiros estratégicos do Município de Castro Marim (entidades da Rede Social, empresas do concelho e outras entidades relevantes)	Associação igualdade.pt, Município e IIEFP	Município e IIEFP	Parceiros estratégicos do Município de Castro Marim	Número de ações de consciencialização realizadas para parceiros estratégicos do Município de Castro Marim sobre igualdade, não violência e cidadania	No dia 11 de outubro de 2023, realizar 1 ação, com a duração de 2 horas, de consciencialização sobre as temáticas relacionadas com igualdade, não discriminação e cidadania, dirigida a parceiros estratégicos do Município de Castro Marim	X				Para 2023 o custo está englobado no contrato da entidade externa	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(eis); Questionário de satisfação de participação na atividade - pessoas adultas

	Diminuir a discriminação e incrementar a inclusão das pessoas LGBTI+ no concelho de Castro Marim	Promover ações de formação de profissionais de saúde e técnicos/as de apoio à vítima quanto às necessidades de atendimento das pessoas LGBTI	Associação igualdade.pt e Município	Centro de Saúde e Estrutura de Apoio à Vítima	Profissionais de Saúde e técnicos/as de apoio à vítima	Ação de formação focada nas necessidades de saúde das pessoas LGBTI+, a realizar em 2023 com a duração de 8 horas e em formato online	Realizar 1 ação de formação sobre as necessidades das pessoas LGBTI+ dirigidas às/aos profissionais de saúde e técnicos/as de apoio à vítima, em formato online, com a duração de 8 horas, em setembro de 2023 (2 horas/dia, de 18 a 21 de setembro, das 18h às 20h)	X				Custos englobados na contratação da entidade externa	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s: Questionário de satisfação da formação
	Diminuir a discriminação de pessoas com deficiência no mercado laboral de Castro Marim	Promover ações de formação para consciencialização e orientação em relação à inclusão de pessoas portadoras de deficiência dirigidas às entidades empregadoras	Município, Associação especializada na temática	Entidades empregadoras de Castro Marim	Pessoas responsáveis pela contratação nas entidades empregadoras	Ação de consciencialização relativa à discriminação laboral de pessoas com deficiência com vista à sua integração laboral	Realizar 1 ação de consciencialização sobre a discriminação laboral de pessoas portadoras de deficiência dirigidas às empresas, em 2024, com a duração de meio-dia			X		Custos associados à contratação de uma associação especializada na temática	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s: Questionário de satisfação da formação
	Impulsionar a comunidade escolar a ser mais informada quanto às questões de género	Incentivar os/as docentes à participação na formação acerca dos Guiões de Educação Género e Cidadania	Centro de Formação de Agrupamentos de Escolas, Município	Centros de Formação de Agrupamentos de Escolas, Agrupamento de Escolas	Docentes	Ação de formação relativa aos Guiões de Educação Género e Cidadania para docentes, a ser frequentada por 40% das/os docentes	Realizar 1 ação de formação com 15 docentes sobre os Guiões de Educação Género e Cidadania, em 2025				X	Custos associados à dinamização da formação pelo Centro de Formação de Agrupamentos de Escola	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s: Questionário de satisfação da formação

Promover um envelhecimento ativo e uma infoinclusão das mulheres idosas	Proporcionar às mulheres idosas um envelhecimento ativo através das competências digitais	Dinamização de sessões de literacia digital para pessoas idosas, nomeadamente mulheres	Santa Casa da Misericórdia, Associação Odiana - promove o CLDS e a Universidade do Tempo Livre	Santa Casa da Misericórdia, Associação Odiana - promove o CLDS e a Universidade do Tempo Livre	Mulheres idosas do concelho	Realização de um conjunto de ações de formação, por ano, em que cada grupo terá 10 mulheres idosas	Realização de um conjunto de sessões anuais, a partir de janeiro de 2023 para promover a infoinclusão das mulheres idosas no concelho, em que cada grupo tem 10 mulheres	X	X	X	X	Custos não existentes devido à inclusão noutras atividades pré-existent	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(eis); Questionário de satisfação de participação na atividade - pessoas adultas
Promover uma comunidade escolar mais justa e equitativa	Promover a informação e sensibilização relativa à denúncia de situações de discriminação, de violência e de assédio que possam acontecer no Município	Desenvolver, implementar e divulgar um mecanismo de denúncia "observatório de discriminação" - é um formulário de contacto existente na página dedicada à área da igualdade e não discriminação no website do projeto	Associação igualdade.pt, Departamento de Relações Externas e Departamento de Comunicação	Todos os Departamentos	Comunidade em geral	Criar, divulgar e implementar o "observatório de discriminação"	Até ao final de maio de 2023 criar os procedimentos do "observatório de discriminação"; até ao final de julho de 2023 implementar no website o observatório e a partir de setembro de 2023 divulgá-lo e implementá-lo	X	X	X	X	Sem necessidade de alocar verbas específicas	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(eis)

Domínio de Intervenção III – Desporto, cultura e lazer														
Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas de Intervenção	Responsáveis	Entidades/Departamentos Envolvidas/os	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Calendarização				Orçamento	Monitorização e Avaliação (A ser executada por pessoa independente da equipa)	
								2023	2024	2025	2026			
Incentivar as crianças e pessoas adultas do sexo feminino a praticar desporto	Aumentar o número de pessoas do sexo feminino a praticar desporto	Divulgação da oferta desportiva dos Clubes Desportivos locais junto do Agrupamento de Escolas e das entidades empregadoras (incluindo o Município)	Clubes Desportivos e Município (Departamento de Comunicação)	Clubes Desportivos, Município, entidades empregadoras e Agrupamento de Escolas	Pessoas do sexo feminino	Número de pessoas do sexo feminino a praticar desporto no concelho; Número de sessões praticadas numa temporada	Cada Clube Desportivo fica responsável por divulgar uma vez por ano as ofertas desportivas disponíveis			X	X	X	Sem necessidade de alocar verbas específicas	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(eis)
Fomentar a igualdade de género através da cultura	Promover a igualdade e a não discriminação através das práticas de leitura	Implementar uma secção, nas bibliotecas existentes no concelho, destinada exclusivamente a obras escritas por mulheres influentes e reconhecidas ou sobre elas	Associação igualdade.pt, Agrupamento de Escola, Município	Município, Agrupamento de Escolas, biblioteca escolar e municipal	Comunidade educativa e população em geral de Castro Marim	Criar uma secção nas bibliotecas do concelho destinada exclusivamente a obras escritas por mulheres influentes e reconhecidas ou sobre elas	Selecionar livros até ao final de julho de 2023 e depois destinar uma secção nas bibliotecas do concelho exclusivamente a obras escritas por mulheres influentes e reconhecidas ou sobre elas	X	X	X	X	Sem necessidade de alocar verbas específicas para a seleção de livros; considerar custos posteriores para a aquisição de livros	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(eis)	
		Aquisição de livros, para as bibliotecas existentes, que fomentem as relações saudáveis, os direitos humanos, a igualdade de género, a não discriminação, etc.	Associação igualdade.pt, Agrupamento de Escola, Município	Município, Agrupamento de Escolas, biblioteca escolar e municipal	Comunidade educativa e população de Castro Marim	Existência de mais livros que foquem as temáticas sobre igualdade, não discriminação e não violência nas bibliotecas do concelho	Selecionar livros até ao final de julho de 2023 e depois incrementar em 20% do número de livros existentes nas bibliotecas que foquem as temáticas das relações saudáveis, dos direitos humanos, da igualdade de género, da não discriminação	X	X	X	X	Sem necessidade de alocar verbas específicas para a seleção de livros; considerar custos posteriores para a aquisição de livros	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(eis)	

		Fazer sessões de leitura para crianças com vista ao desenvolvimento do espírito crítico em relação à igualdade de género, à não discriminação e à não violência	Bibliotecas do concelho: municipal e escolar	Bibliotecas do concelho: municipal e escolar	Crianças e jovens	2 sessões de leitura por ano, cada para um grupo de 25 crianças/jovens	Por ano, realizar 2 sessões de leitura por ano orientadas para as temáticas da igualdade, não discriminação e não violência, cada grupo terá 25 crianças/jovens, devendo pelo menos 30% serem rapazes		X	X	X	Sem necessidade de alocar verbas específicas	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s); Questionário de satisfação de participação na atividade - jovens e crianças
Estimular e desenvolver competências pessoais, sociais e relacionais positivas e saudáveis nas crianças através do uso de materiais didáticos que estimulem a igualdade de género, a cidadania, a não discriminação, direitos humanos	Dotar os equipamentos educativos destinados a crianças e jovens de materiais lúdicos que estimulem a igualdade de género, a cidadania, a não discriminação, os direitos humanos, etc.	Elaboração de uma lista com diversos materiais lúdico-didáticos, e posterior aquisição, para trabalhar as temáticas da igualdade, da não discriminação e da não violência	Município, Agrupamento de Escolas, Associação igualdade.pt	Município e equipamentos educativos	Crianças e jovens	Existência de mais "jogos" que foquem as temáticas sobre igualdade, não discriminação e não violência nos equipamentos educativos do concelho	Selecionar livros até ao final de julho de 2023 e depois incrementar em 20% os materiais lúdico-didáticos existentes nos equipamentos educativos que foquem as temáticas das relações saudáveis, dos direitos humanos, da igualdade de género, da não discriminação	X	X	X	X	Sem necessidade de alocar verbas específicas para a seleção de materiais lúdico-didáticos; Considerar custos para a aquisição dos materiais lúdico-didáticos	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s)

Domínio de Intervenção IV – Associativismo													
Objetivos Estratégicos	Objetivos Específicos	Medidas de Intervenção	Responsáveis	Entidades/Departamentos Envolvidas/os	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Calendarização				Orçamento	Monitorização e Avaliação (A ser executada por pessoa independente da equipa)
								2023	2024	2025	2026		
Incorporar princípios de igualdade de género no seio das Organizações do Terceiro Setor	Fomentar a inclusão da dimensão "igualdade de género" nas Organizações do Terceiro Setor	Incluir a dimensão "igualdade de género" na forma de funcionamento das Organizações do Terceiro Setor	Organizações do Terceiro Setor	Organizações do Terceiro Setor	Organizações do Terceiro Setor do concelho	Percentagem de Organizações do Terceiro Setor com princípios de igualdade de género incorporados no seu funcionamento, em cada um dos anos do PMIND	Ter 20% das Organizações do Terceiro Setor com a dimensão igualdade de género incorporada na sua forma de funcionamento em 2023, com perspetiva de em 2026 serem 100% das Organizações	X	X	X	X	Sem necessidade de alocar verbas específicas	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s
	Incentivar o sexo feminino à envolvimento no associativismo	Criar um dia para assinalar o associativismo feminino, onde poderá haver uma mostra das associações existentes no concelho, "palestras" de mulheres presidentes, workshops dirigidos à criação de associações.	Organizações do Terceiro Setor, Município, Associação igualdade.pt	Organizações do Terceiro Setor, Município	População em geral, com especial enfoque nas mulheres do concelho	Criar um dia para assinalar o dia do associativismo feminino	A partir de 2023, criar um dia para assinalar anualmente o associativismo feminino no concelho de Castro Marim (proposta: 11 de outubro de 2023 - toda a tarde)	X	X	X	X	Sem necessidade de alocar verbas específicas para o trabalho da igualdade.pt	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s); Questionário de satisfação de participação na atividade - pessoas adultas
	Estreitar relações e troca de experiências entre os Municípios da região do Algarve envolvidos em projetos PMIND	Organizar um workshop de troca de experiências e boas práticas entre os Municípios da região do Algarve envolvidos em projetos PMIND	Município de Castro Marim, Associação igualdade.pt	Município de Castro Marim, outros Municípios	Municípios	Número de pessoas representantes dos Municípios da região do Algarve que participam no workshop	Participarem pelo menos 2 representantes de pelo menos 50% dos Municípios da região do Algarve que também têm projetos PMIND (realizar na manhã de 12 de outubro de 2023)	X	X	X	X	Sem necessidade de alocar verbas específicas para o trabalho da igualdade.pt	Ficha de monitorização da atividade a preencher por entidade(s) responsável(e)s); Questionário de satisfação de participação na atividade - pessoas adultas

PLANO DE GOVERNAÇÃO

Como o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação se pretende um documento público e participado, começamos por salientar a importância de todas as pessoas e entidades que deram o seu contributo para a elaboração deste documento referente ao Município de Castro Marim e que serão, também, responsáveis pela sua implementação. Estas entidades são, para além do próprio Município, as Juntas de Freguesia, as Organizações do Terceiro Setor, o Agrupamento de Escolas, todo o tecido empresarial, etc.. Para além deste trabalho em conjunto, todas as entidades e municípios de Castro Marim têm a ganhar com uma implementação de medidas concretas de combate à desigualdade e à discriminação.

O PMIND foi construído numa lógica de parcerias, sendo sempre o Município de Castro Marim um dos lados desta união. Para além disso, sendo este o coordenador do presente documento cabe-lhe assegurar a sua redação, a sua implementação e mobilizar recursos para tal.

Assim sendo, ao Município de Castro Marim, quanto à vertente interna, cabe estimular e incentivar os/as trabalhadores/as dos vários departamentos e divisões para a participação no mesmo. Cabe, ainda, a constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local, que será constituída em breve. Tendo, no entanto, já uma Conselheira para a Igualdade a quem compete “acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais para a cidadania e a igualdade de género”, segundo o Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade, no seu Artigo 2.º, da Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio.

Importa, ainda, referir que tem de ser submetido um relatório ao Executivo Camarário, com anterior validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local, para depois ser apresentado em Assembleia Municipal – de forma a prestar contas aos órgãos políticos – referente à execução do PMIND até ao final da sua fase de implementação no âmbito deste apoio financeiro. De forma complementar, irá ser realizado um relatório de avaliação ao mesmo período temporal, a ser executado por uma equipa de avaliação independente da Associação igualdade.pt, que terá de ter a validação da EIVL.

De forma a averiguar o sucesso deste projeto, irá ser realizado um relatório de avaliação final (previamente aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local e posterior apresentação e aprovação em reunião de Câmara e Assembleia Municipal).

Numa vertente externa, para além da articulação com as entidades locais, a este Município corresponde a responsabilidade de estabelecer contactos para, numa lógica de troca de experiências, chegar à fala com outros Municípios.

PLANO DE COMUNICAÇÃO

O PMIND é um documento que deve ser de consulta pública e de permanente acesso. Toda a sua redação foi feita de um modo transparente e é nesses moldes que a sua implementação será realizada, também.

Nessa lógica, constrói-se este Plano de Comunicação que prevê a forma como a divulgação e comunicação do PMIND de Castro Marim vai acontecer perante os seus *stakeholders* e principais beneficiários/as.

Primeiramente, compromete-se o Município à referência explícita do financiamento que permitiu todo este trabalho estar a ser executado ao longo dos diversos documentos e atividades a realizar, e à colocação deste documento no website da Câmara, de forma a estar disponível a toda a população e a fazer uma apresentação pública do mesmo. Compromete-se, ainda, à realização de:

- Press releases de atividades realizadas;
- Compilação de todos os eventos de forma a criar uma agenda de fácil consulta a todas as pessoas;
- Registo fotográfico de todas as atividades;
- Cobertura noticiosa das atividades pelo Departamento de Comunicação do Município e posterior lançamento das notícias nos respetivos canais de comunicação.

Os produtos a serem concebidos serão, essencialmente, um relatório de execução ao fim dos 12 meses (apresentado na Assembleia Municipal, já com a prévia validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local e do Executivo Camarário) – e respetiva avaliação –, tal como um relatório de avaliação final (previamente aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local e posterior apresentação e aprovação em reunião de Câmara e Assembleia Municipal).

Mais se acrescenta que das atividades realizadas, também, resultarão produtos a apresentar após execução.

MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PMIND

A avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), a cargo de pessoa independente da Associação igualdade.pt, contempla a avaliação do Diagnóstico de Género, do próprio documento PMIND e da implementação das medidas de intervenção e sua divulgação. Todas as informações recolhidas, tratadas e analisadas serão vertidas no documento final “Relatório Final de Avaliação”.

Em termos de auscultação coletiva para aferição de expectativas e de posicionamento face à satisfação com a participação nas atividades levadas a cabo no âmbito do PMIND, esta vai dividir-se, essencialmente, em dois momentos:

- fase inicial de implementação das medidas que lhes estão atinentes com o objetivo de avaliar expectativas. Será realizado um *focus group* no início da intervenção com a EIVL, a equipa interna responsável pelo desenvolvimento e implementação do PMIND e as pessoas/entidades responsáveis pela implementação das medidas;

- no final do projeto serão realizados 4 *focus group* para que seja feita a avaliação final da implementação do PMIND e se perceba junto de cada grupo-alvo a sua satisfação quanto a este projeto. Irão ser auscultados os seguintes grupos-alvo: i) EIVL, equipa interna responsável pelo desenvolvimento e implementação do PMIND e pessoas/entidades responsáveis pela implementação das medidas; ii) pessoas adultas beneficiárias das ações; iii) jovens beneficiários/as das ações; iv) crianças beneficiárias das ações.

Para além disto, irão ser aplicados inquéritos por questionário, no final de cada medida concretizada, para aferir quanto à satisfação das pessoas participantes.

Não obstante, os instrumentos de avaliação são diversos e são adaptados a cada grupo-alvo, sendo a ficha de monitorização o único documento transversal a todas as atividades. Na tabela que se segue apresenta-se a informação toda compilada.

Instrumentos		Momentos	Envolvidos/as
Fichas de Monitorização		Após a implementação de cada medida prevista no PMIND	Pessoa(s)/entidade(s) responsável(is) pela implementação de cada medida
Atividades de auscultação participada <i>(focus group)</i>	Expetativas	Fase inicial de implementação do PMIND - 18/abril/23 das 10h30 às 12h (presencial)	EIVL, equipa interna responsável pelo desenvolvimento e implementação do PMIND, pessoas/entidades responsáveis pela implementação das medidas
	Resultados e satisfação	Na fase final do projeto - 26/outubro/23 das 10h às 11h30; 11h30 às 13h; 14 às 15h30; 15h30 às 17h (presencial)	i) EIVL, equipa interna responsável pelo desenvolvimento e implementação do PMIND e pessoas/entidades responsáveis pela implementação das medidas; ii) pessoas adultas beneficiárias das ações; iii) jovens beneficiários/as das ações; iv) crianças beneficiárias das ações.
Inquéritos por questionário para aferir a satisfação com a participação nas atividades (por grupos-alvo)		No final de cada medida implementada prevista no PMIND aplicar questionários para avaliar: 1) formação, 2) ações de sensibilização e 3) outras atividades	Aplicar os questionários de acordo com os públicos-alvo: 1) formação: pessoas adultas; 2) e 3) aplicados aos grupos ii), iii) e iv) mencionados acima.

A análise dos dados obtidos é realizada, em todos os documentos, tendo em conta uma reflexão sobre os pontos fortes e os pontos a melhorar. É também realizada a análise dos documentos produzidos pelo projeto (Diagnóstico de Género, PMIND, Relatório de Execução do PMIND e

Relatório das Ações de Divulgação do PMIND) com base nos critérios de avaliação da CIG constantes no novo Anexo 4, para além de nos debruçarmos no cumprimento dos critérios de avaliação da CAD/OCDE com base numa escala de 4 opções valorativas: muito insuficiente, insuficiente, suficiente, muito suficiente.

Equipa da Associação igualdade.pt responsável pela elaboração do PMIND da CM de Castro Marim

- **Bruna Tapada**, presidente da direção, é a coordenadora de projetos da Associação igualdade.pt.

Licenciada em Sociologia e pós-graduada em Gestão de Projetos em Parceria pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, desde 2005. Está atualmente a fazer doutoramento em Estudos de Género na Universidade de Lisboa e na Nova Universidade de Lisboa, tendo como área de investigação as questões da territorialização das políticas públicas de igualdade de género.

Em 2016/2017, frequentou com sucesso um curso de formação especializado sobre igualdade de género no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (45 horas).

Em 2018, participou com êxito num curso para executivos/as "Auditorias de género e planos para a igualdade nas empresas e organizações" no Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa (51 horas).

Tem também formação especializada nas seguintes áreas: técnica de apoio à vítima; violência contra mulheres, de género e doméstica; mutilação genital feminina; orientação sexual e identidade de género; sistemas de financiamento das organizações da economia social; avaliação de impactos sociais; monitorização e avaliação de projetos sociais; diagnóstico e avaliação de cursos/projetos de formação.

Enquanto formadora, detém o certificado de competências profissional EDF 59352/2005 DN, é formadora especializada em igualdade de género desde 2006 e, desde 2016, também formadora certificada de professores/as na área da Sociologia pelo "Conselho Científico-Pedagógico da Formação Contínua".

Tem 18 anos de experiência a trabalhar como técnica/coordenadora e formadora em projetos de igualdade de género. Com mais de 400 horas de formação ministrada em igualdade de género direcionada a vários públicos-alvo, realizou também diagnósticos de perceções e práticas de igualdade de género, com base nos quais definiu planos para a igualdade de género, tendo trabalhado com mais de 50 municípios portugueses.

- **Sofia Moreira** é técnica de intervenção de projetos na Associação igualdade.pt.

É licenciada em Sociologia e mestre em Sociologia: Exclusões e Políticas Sociais pela Universidade da Beira Interior. Desde cedo foi notório o interesse pela área do género e sexualidade e era essa que viria a ser a área de estudo na dissertação de mestrado.

Em 2014 frequentou um workshop sobre violência de género e em 2017 concluiu a ação de formação de especialização em igualdade de género. Depois disso, terminou com sucesso as formações em tráfico de seres humanos; mutilação genital feminina; avaliação e gestão de risco em violência doméstica; géneros e sexualidades em contextos de intervenção social; acolhimento de pessoas LGBTI+ e ferramentas de prevenção e combate à violência contra crianças e jovens LGBTI+; capacitação de técnicos/as que implementam projetos de intervenção comunitária; sistemas de financiamento das organizações da economia social.

Possui Certificado de Competências Pedagógicas e certificação para ministrar formação em igualdade de género. Tal como possui formação em técnica de apoio à vítima.