

B) 19.



MUNICÍPIO DE SETÚBAL  
CÂMARA MUNICIPAL

REUNIÃO N.º 15/2023

PROPOSTA N.º

96/2023/DCDJ/DISOC

Realizada em 21/06/2023

DELIBERAÇÃO N.º 794/2023

ASSUNTO: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – PMIND 2023 – 2027

No âmbito da candidatura ao Apoio Técnico de Planos para a Igualdade, a Câmara Municipal de obteve a aprovação do Projeto “Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Em Igualdade fazemos melhor!”, que corresponde a uma das tipologias de operações que dá resposta aos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e aos respetivos Planos Nacionais de Ação: Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); Plano de ação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD); e Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC).

No âmbito da presente tipologia de operações apoiam-se ações relativas ao desenvolvimento de diagnósticos, à elaboração, à implementação, à divulgação e à avaliação de Planos para a Igualdade, de âmbito municipal ou regional. Estes Planos devem garantir uma visão integrada do território, definindo uma estratégia de territorialização das políticas de igualdade e não discriminação da Estratégia Nacional.

Assim,

Considerando que prevalece uma cultura de desigualdade e de discriminação de género generalizada que pode impedir ou dificultar a denúncia efetiva das situações e a emergência pública das situações;

Considerando que prevalece uma cultura de preconceito e de discriminação homofóbica e transfóbica, que perpetua situações de *bullying*, bem como de discriminação laboral e social o que contribui para uma maior desconfiança das vítimas em relação aos serviços de apoio existentes não especializados;

Considerando que Setúbal é um território com fortes características multiculturais, com as especificidades e fragilidades inerentes, exigindo uma intervenção particularmente cuidada, sobretudo no que diz respeito a comunidades mais ‘fechadas’;

Considerando que, de acordo com o Relatório Anual de Segurança Interna 2021, Setúbal registou 2474 ocorrências do crime de violência doméstica, sendo o 3.º distrito do país com mais casos registados. Em 2022, a CPCJ de Setúbal registou um total de 299 situações diretamente associadas a questões de violência doméstica, sendo a problemática mais vezes referenciada;

Considerando que Setúbal tem carência de respostas especializadas a vítimas de violência doméstica, não obstante ser o 3º Distrito com maior incidência deste crime público;

Considerando-se respetivas medidas a implementar inscritas no Plano de Ação 2023-2026, cuja documentação se anexa, propõe-se aprovação do Plano de Ação 2023-2027 referente ao Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

Anexo: Plano de Ação PMIND

O TÉCNICO

O CHEFE DE DIVISÃO

O DIRECTOR DO DEPARTAMENTO

O PROPONENTE

APROVADA / REJEITADA por:            Votos Contra;            Abstenções;   11   Votos a Favor.

Aprovada em minuta, para efeitos do disposto no n.º 3 do art.º 57 da lei 75/13, de 12 de setembro

O RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO DA ACTA

O PRESIDENTE DA CÂMARA

“Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública” (Presidência do Conselho de Ministros, 2018)

## Plano Municipal de Igualdade e Não Discriminação de Setúbal



Organismo intermédio



Cofinanciado por



## Ficha Técnica

### Título:

Plano Municipal de Igualdade e Não Discriminação de Setúbal

### Entidade Promotora:

Câmara Municipal de Setúbal

### Autoria:

Coordenação: Isabel Rebelo (consultora)

Colaboração de Rosário Advirta

Equipa do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação:

Filipa Azinhais Cardoso

Maria Conceição Loureiro

Maria José Travanca

Vasco Caleira

### Organismo Intermédio:

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género



### Cofinanciado por:



## Mensagem do Executivo Municipal

O Município de Setúbal, assumindo-se como município participado, afirma a valorização da cidadania, da cultura participativa e colaborativa, necessária ao seu desenvolvimento social, cultural, educativo e económico. Sabemos, por isso, que é fundamental ter o envolvimento de todas as pessoas que nele residem, estudam e trabalham. Para isso, criam-se espaços de participação e de promoção da igualdade de direitos e de oportunidades. É também isso que nos leva, em conjunto com os diversos organismos locais, a fomentar políticas e medidas de valorização e de defesa da igualdade entre mulheres e homens e a implementar políticas e medidas de eliminação dos estereótipos e desigualdades de género, promovendo a igualdade e a não discriminação.

Acreditamos que a mudança que se pretende efetivar, a partir do local para o nacional, será mais eficaz e autêntica havendo a mobilização das comunidades de forma a quebrar a reprodução de desigualdades e a promover uma cultura de igualdade de direitos, de não discriminação e de inclusão no sentido da democracia participativa e da cidadania plena. É precisamente nesse processo de mudança que se insere o presente plano de ação para o período de 2023-2027, o qual incide em duas vertentes principais uma interna e outra externa.

A nível interno, através da promoção da igualdade entre homens e mulheres e da transversalização da igualdade de género e da não discriminação como fator determinante na gestão de recursos humanos. A nível externo, através do seu papel como ator social de influência e fomento de 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, bem como no questionamento sobre os papéis sociais tradicionalmente atribuídos a homens e mulheres.

A aprovação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação é a confirmação da integração dos princípios da Igualdade de Género como um valor e uma orientação estratégica de boa governação do município, a ser desenvolvida e avaliada de forma continuada. A partir de um diagnóstico quantitativo cuidado, complementado com recurso a metodologias colaborativas, auscultando parcerias institucionais do território; população, em geral; e trabalhadores/as municipais, foi elaborado o plano de ação para o período de 2023 – 2027. Trata-se de um instrumento fundamental na estratégia municipal para igualdade de género, assumindo o Município o compromisso de superação das desigualdades e a construção de um Concelho cada vez mais coeso e igualitário, contribuindo, assim, para um território mais livre e desenvolvido.

Estamos conscientes dos desafios que se avizinham e estamos preparados para lidar com os mesmos, sabendo que poderemos contar com todos e todas, cientes de que *'Em igualdade fazemos melhor!'*

**Vereador Pedro Pina**



1

## Conteúdo

Mensagem do Executivo .....	1
Lista de Siglas .....	2
1. Infografia da situação de partida.....	4
2. Enquadramento.....	12
3. Missão e Visão.....	14
4. Plano de Ação (março 2023 a fevereiro 2027).....	15
5. Monitorização e Governança .....	29
6. Divulgação e Comunicação .....	30

## Lista de Siglas

ACES	Agrupamento de Centros de Saúde
ANIMAR	Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CLASS	Conselho Local de Ação Social de Setúbal
CMS	Câmara Municipal de Setúbal
DAF	Departamento de Administração Geral e Finanças
DICI	Divisão de Comunicação e Imagem
DICUL	Divisão de Cultura
DIDES	Divisão de Desporto
DIGEPE	Divisão de Gestão de Projetos Educativos
DISOC	Divisão dos Direitos Sociais e Saúde
DRH	Departamento de Recursos Humanos
DURB	Departamento de Urbanismo
EIVL	Equipa para a Igualdade na Vida Local

ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual"
EPVA	Equipa para a Prevenção da Violência em Adultos
GAP	Gabinete da Presidência
GT	Grupos de Trabalho
GTVD	Grupo de Trabalho de Violência Doméstica
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.
IMH	Igualdade entre Mulheres e Homens
INE	Instituto Nacional de Estatística
MGF	Mutilação Genital Feminina
NACJR	Núcleo de Apoio a Crianças e Jovens em Risco
NECLAS	Núcleo Executivo do Conselho Local de Ação Social
PAIMH	Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens
PAOIEC	Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais
PAVMVD	Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica
PDS	Plano de Desenvolvimento Social
PMIND	Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação
PORDATA	Base de Dados de Portugal Contemporâneo
SEIES	Sociedade de Estudos e Intervenção em Engenharia Social, Crl.
VMVD	Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

# 1. Infografia da situação de partida

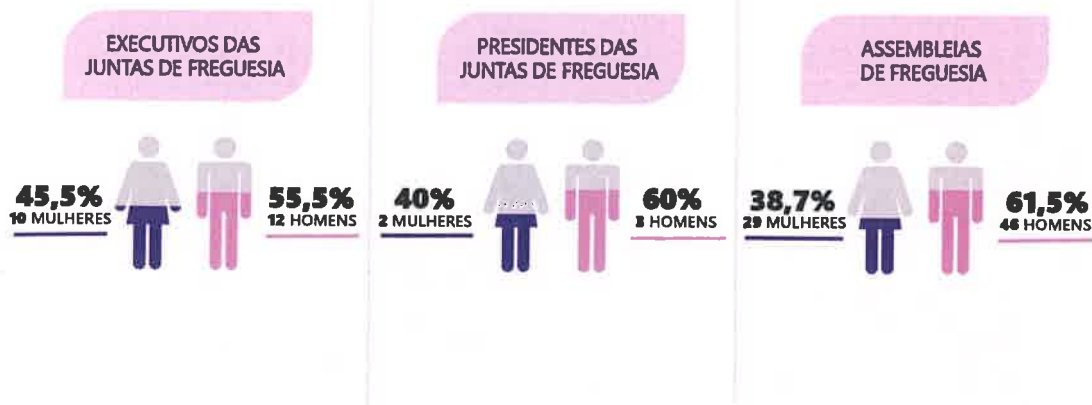
O Diagnóstico Prévio ao PMIND de Setúbal, em olhar rápido

## AUTARQUIAS Eleitas e Eleitos



Tanto o Executivo da Câmara, como a Assembleia Municipal são presididas por homens.

## AUTARQUIAS Eleitas e Eleitos

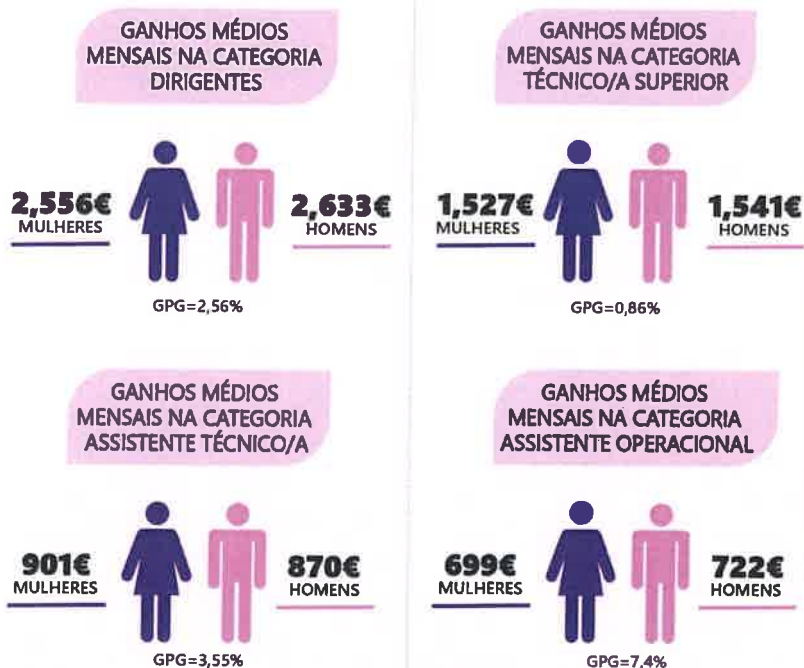


## DISTRIBUIÇÃO DO PESSOAL POR SEXO



O Balanço Social anual do Município de Setúbal apresenta os indicadores sociais desagregados por sexo, desde o primeiro Plano para a Igualdade (2014).

## GANHOS



GPG (Gender Pay Gap)  
Diferencial remuneratório entre sexos

Média global de ganhos de mulheres: +5,52% do que os homens.

Tal resulta do facto das mulheres serem maioritárias nas carreiras de Técnico/a Superior e Assistente Técnico/a, e os homens serem maioritários na carreira de Assistente Operacional.

## PRÁTICAS E VALORES DE (DES)IGUALDADES

O Município tem um código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho com procedimentos estabelecidos para 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 aos riscos de enviesamento inconsciente em razão do sexo.

## ABSENTISMO

### TAXA DE ABSENTISMO

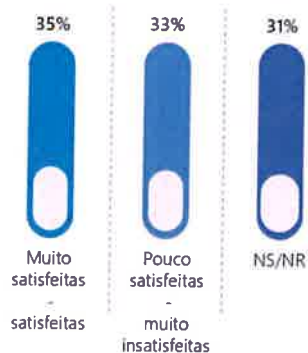


A taxa de absentismo das mulheres foi de 18% e a dos homens de 11,9% (2020). A maior discrepância nos motivos de ausência ao serviço entre mulheres e homens resulta da Assistência à Família e Proteção na Parentalidade, com as mulheres a registarem 78,5% destas ausências.

## CONCILIAÇÃO E SATISFAÇÃO COM AS MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO

Resultados de inquérito e auscultação à *satisfação dos/as trabalhadores/as sobre as medidas de conciliação do Município de Setúbal* (99 respostas):

### SATISFAÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS



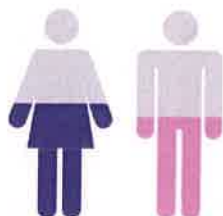
Respostas mais frequentes à questão "Que medidas sugere para facilitar uma gestão mais adequada da vida profissional, familiar, pessoal e social?"

- Horários - A grande aspiração manifestada é de flexibilização de horários
- Respostas para as crianças
- Teletrabalho
- Apoio Psicossocial

## CONCELHO DE SETÚBAL Síntese Demográfica

### RESIDENTES EM 2020

**52,95%**  
60,516 MULHERES



**47,04%**  
53,763 HOMENS

**57,77%** mulheres com 65 ou mais anos e, destas **69,49%** têm baixos recursos socioeconómicos

**35%** taxa de mulheres empregadoras

## CONCELHO DE SETÚBAL

### CONCELHO DIVERSO

- 8.674 (7,6%) população estrangeira com estatuto legal de residente, em 2020

**49,6% mulheres**

- Nos últimos anos tem-se verificado um acréscimo da população estrangeira com estatuto legal de residente.



### PERFIL REMUNERATÓRIO

- Verifica-se que os níveis remuneratórios médios, no concelho de Setúbal, eram **inferiores**, em 2020, à média em Portugal Continental.
- Em relação à média da Área Metropolitana de Lisboa. No concelho de Setúbal:
  - Homens recebem **80%**
  - Mulheres recebem **77%**

## EDUCAÇÃO - FORMAÇÃO

Com os dados disponíveis, não é possível aferir o número de docentes que tenham participado em ações de formação acreditadas para a aplicação dos Guiões de Educações Género e Cidadania.

O concelho de Setúbal conta com 1708 docentes.

**79,4% são mulheres**

Docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: taxas de feminização, por nível de ensino (ano 2020)

**Pré escolar = 99,5%**

**1º ciclo Ensino Básico = 88,4%**

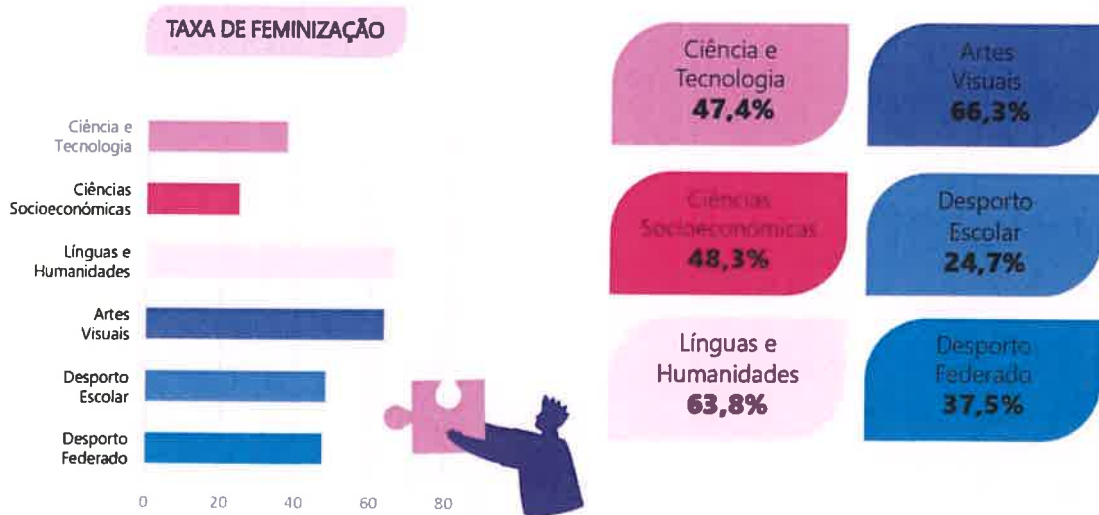
**2º ciclo Ensino Básico = 71,9%**

**3º ciclo do EB e Ensino Secundário = 73,9%**



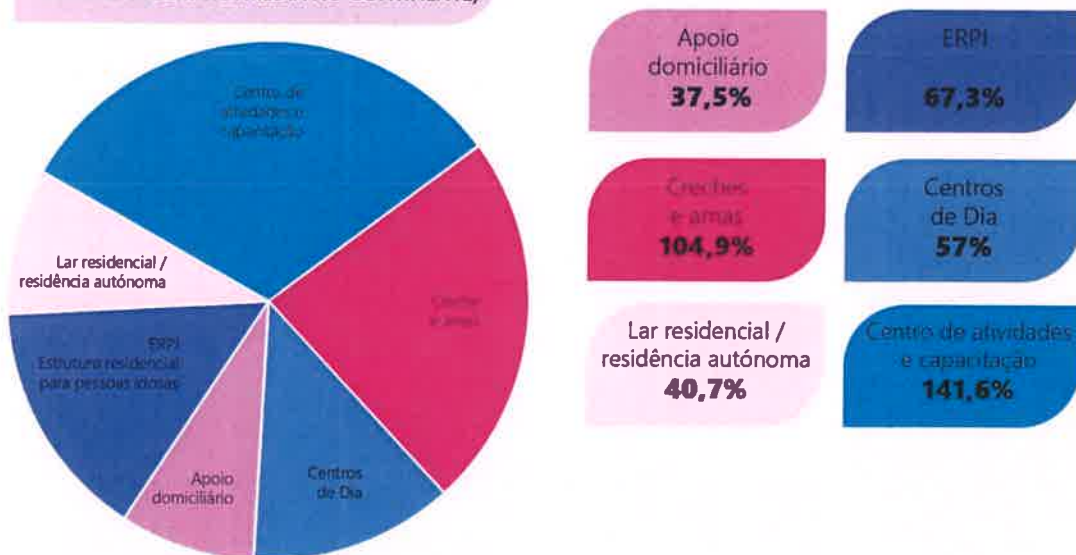
## EDUCAÇÃO-FORMAÇÃO

Dentro do sistema de Ensino-Educação verifica-se uma crescente escolha das raparigas pela área das Ciências e Tecnologia - disparidades diminuem mas ainda persistem:



## AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

TAXAS DE "COBERTURA ESTANDARDIZADA" DE EQUIPAMENTOS SOCIAIS (POR REFERÊNCIA À TAXA DE COBERTURA MÉDIA NO CONTINENTE)



## ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS  
SOCIAIS DAS ORGANIZAÇÕES  
DO TERCEIRO SETOR E DE  
ASSOCIATIVISMO

**37%**  
76 MULHERES



**63%**  
129 HOMENS

## NÃO DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÊNERO, E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS (OSIEC)



Em Portugal, embora os avanços alcançados a nível legislativo e 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.

## VIOLENCIAS

### A VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Terceira região do país com maior número de participações por violência doméstica. 58 feminicídios entre 2004 e 2020, no distrito de Setúbal

### A VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A MUTILAÇÃO GENITAL FEMININA

18 profissionais que trabalham no concelho de Setúbal concluíram, entre 2014 e 2019, a pós graduação em Saúde Sexual e Reprodutiva: Mutilação Genital Feminina

### TRÁFICO DE SERES HUMANOS

Em Portugal, em 2020, foram sinalizadas 229 presumíveis vítimas, das quais 13 foram confirmadas pelas autoridades. Foram sinalizados 29 menores como presumíveis vítimas de tráfico em Portugal. Não foi possível obter dados relativos ao concelho de Setúbal.

## 2. Enquadramento

O 2º Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Concelho de Setúbal (PMINDS) tem por base as orientações e objetivos definidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND) (Presidência do Conselho de Ministros, 2018) que é operacionalizada através de quatro planos de ação:


- Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);
- Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD);
- -Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).
- IV Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos 2018-2021

Importa referir que a ENIND assenta em três linhas de atuação transversais:

- interseccionalidade, dado que a discriminação resulta da intersecção de múltiplos fatores;
- territorialização, reforçando que as políticas públicas devem adequar-se às características e necessidades territoriais;
- parcerias, numa lógica de partilha de práticas, de corresponsabilização e de otimização de meios e redes.

O primeiro objetivo estratégico do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens, 2018-2021, é “Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública” (Presidência do Conselho de Ministros, 2018). Um dos objetivos específicos – “Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da igualdade entre mulheres e homens na Administração Pública” – contempla a medida “Promoção de projetos para integração da perspetiva da igualdade entre mulheres e homens a nível local e regional” (Presidência do Conselho de Ministros, 2018) – o que remete para a necessidade de implementação dos Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação.

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.

Visa-se reforçar a interiorização de conhecimento e de experiência dos atores do município, priorizando o seu envolvimento, por forma a potenciar a sustentabilidade das estratégias e ações a definir no domínio interno e externo.

A importância do papel da Administração Autárquica na igualdade de género enquadra-se na sua responsabilidade intrínseca nas questões sociais, culturais, educacionais e económicas da realidade local. Os organismos municipais têm as ferramentas para promover a participação ativa das mulheres na vida política, social, económica e cultural, e para defender os direitos de homens e mulheres, promovendo a mudança dos papéis tradicionais atribuídos às mulheres e aos homens, contribuindo assim para a eliminação dos estereótipos e desigualdades de género. A mudança operada do nível local para o regional e para o nacional é ideal, pois é mais eficaz e autêntica, com uma efetiva alteração ao nível das comunidades de forma a quebrar a reprodução das desigualdades.

O papel das Autarquias pode ser entendido em duas vertentes principais para a mudança: 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. Como parte da 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. A nível externo, entende-se o seu papel como ator social de influência e fomento de 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.

A aprovação do atual Plano para a Igualdade e Não Discriminação foi a assunção da integração dos princípios da Igualdade de Género como um valor e uma orientação estratégica de boa governação do município, a ser desenvolvida e avaliada de forma continuada.

### 3. Missão e Visão

#### Missão

A Câmara Municipal promove a construção de um município participado e inclusivo, que contribui mais e melhor para o bem-estar de todas as pessoas e para o desenvolvimento pleno e sustentável das comunidades. Impulsionando uma cultura de cidadania ativa e de promoção de direitos humanos, a criação de condições para a igualdade no acesso aos direitos, desde logo entre mulheres e homens, constitui-se assim num imperativo, como vetor de orientação e eficácia estratégica, e de qualidade.

#### Visão

A Câmara Municipal pretende promover e garantir ambientes inclusivos, que favorecem cada pessoa e todas as pessoas, como via para o desenvolvimento justo e sustentável. A promoção da diversidade e da colaboração, inclui a integração de práticas de promoção da igualdade entre mulheres e homens, e da prevenção e combate a todas as formas de violência, bem como na luta contra todas as formas de discriminação.

## 4. Plano de Ação (março 2023 a fevereiro 2027)

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

Está organizado em oito objetivos estratégicos dentro dos definidos nos três Planos de Ação da ENIND (PAIMH 2018-2021, PAVMVD 2018-2021, PAOIEC 2018-2021), bem como no IV Plano de ação para a prevenção e o combate do tráfico de seres humanos 2018-2021.

Para concretizar cada objetivo estratégico foram definidos objetivos específicos, objetivos operacionais, medidas, indicadores de realização e metas anuais, assim como as unidades operacionais da Câmara Municipal de Setúbal (CMS) envolvidas.

Quanto a recursos para a implementação das medidas do PMINDS, 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 com a alocação de recursos técnicos e financeiros para a sua implementação.

Este plano da ação 2023-2027 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 de Setúbal 2023-2027

EM IGUALDADE FAZEMOS MELHOR

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH 2018-2021)

Vertente interna

Objetivo estratégico: 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre Mulheres e Homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública (Fonte PAIMH)

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	Integrar a linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação, bem como incluir expressamente os princípios promotores da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação em razão de outros fatores, nos documentos estratégicos da autarquia sempre que forem revistos	Utilização de linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação, e incluir expressamente os princípios promotores da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação em razão de outros fatores, nos documentos estratégicos da autarquia quando a sua revisão	EIVL	DISOC	Nº de documentos estratégicos com linguagem inclusiva	1		Inserção	Manutenção e eventual revisão
			EIVL	DURB	Nº de documentos estratégicos com inscrição expressa do compromisso com a IMH e não discriminação ( inclui Missão e Valores da autarquia)	1			
Integrar a perspectiva de género na avaliação de desempenho de dirigentes da Administração Pública Local		Incluir expressamente um objetivo ou competências para a promoção da igualdade entre mulheres e homens e apoio à articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal no âmbito do SIADAP 2	EIVL	DAF	Grandes Opções do Plano e Orçamento com inscrição expressa do compromisso com a IMH e não discriminação		Inserção		Manutenção e eventual revisão
			EIVL	DRH	Princípios subjacentes ao SIADAP 1 com inscrição expressa do compromisso com a IMH e não discriminação			Inserção	Manutenção e eventual revisão
			EIVL	DISOC	Plano de Desenvolvimento Social (PDS) com inscrição expressa do compromisso com a IMH e não discriminação		Inserção	Manutenção e eventual revisão	Manutenção e eventual revisão
			EIVL	DRH	% de dirigentes com o objetivo e/ou competência incluído em avaliação		20%	50%	60%

Plano Municipal Para a Igualdade e Não Discriminação de Setúbal 2023-2027  
**EM IGUALDADE FAZEMOS MELHOR**

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH 2018-2021)

Vertente interna

Objetivo estratégico: 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre Mulheres e Homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública (Fonte PAIMH)

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotores	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais					
						2023	2024	2025	2026	2027	
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	Dar a conhecer internamente o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) e a sua importância estratégica	Separador temático do PMIND, na intranet	DISOC	DICI	Existência de separador temático do PMIND organizado na Intranet						
		Divulgação do PMIND das respetivas medidas e objetivos através de sessões de sensibilização, divulgação na intranet, por correio eletrónico, no ou com recibos de vencimentos, e com atuação em locais internos de reconhecida visibilidade	EVL	DISOC	N.º de sessões de sensibilização / informação	1				1	
			EVL	DISOC e DICI	N.º de informações divulgadas por intranet e correio eletrónico	3	4	4	4	4	
			EVL	DISOC, DRH, DICI	N.º de informações divulgadas nos, ou com, os recibos de vencimentos	2	2	2	2	2	
Assumir publicamente o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	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 no sítio eletrónico da autarquia, por correio eletrónico e outros meios publicitários municipais e de parceiros territoriais	EVL	DISOC, DICI	N.º de informações divulgadas por correio eletrónico e no sítio eletrónico da autarquia.	2	3	3	3	3	
		Divulgação do compromisso da autarquia com a igualdade entre mulheres e homens no sítio eletrónico da autarquia, por correio eletrónico e outros meios publicitários municipais e de parceiros territoriais	EVL	DISOC, DICI, entidades parceiras dos CT Municipais e do GT da VD, Parceiros da Iniciativa Março Mulher	N.º de campanhas de informação sobre o PMIND, objetivos e medidas, divulgadas em meios de suporte publicitário do município	3	3	3	3	3	
			EVL	DISOC e DICI	N.º de campanhas de informação sobre o desenvolvimento do PMIND						1

Plano Municipal Para a Igualdade e Não Discriminação de Setúbal 2023-2027

EMI IGUALDADE FAZEMOS MELHOR

Vertente Interna

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH 2018-2021)

Objetivo estratégico: 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre Mulheres e Homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública (Fonte PAIMH)

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais			
						2023	2024	2025	2026
		Planificação das atividades anuais com indicação de responsáveis e recursos	EIVL	DISOC	Existência de Planeamento anual e sua avaliação	Criação de avaliação	Criação de avaliação	Criação de avaliação	Criação de avaliação
		Formalização das competências da EIVL e condições de funcionamento	EIVL	DISOC	Definição de documento com regras de funcionamento da EIVL 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 EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do PMIND	EIVL	DISOC	N.º de reuniões ordinárias realizadas	3	3	3	3
Assegurar a implementação do PMIND, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Promover condições para o funcionamento regular da EIVL				N.º de médio de membros da EIVL presentes nas reuniões	70%	70%	70%	70%
		Afetação de recursos financeiros no orçamento municipal, e tempos técnicos, com centro de custos próprio, para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	DISOC	DAF	Existência de um centro de custos para o PMIND	Criação	Avaliação e atualização		
		Apresentação de resultados ao Executivo Municipal e ao CLAS	EIVL	DISOC	N.º de instâncias de apresentação de resultados anuais do PMIND	2	2	2	2

Plano Municipal Para a Igualdade e Não Discriminação de Setúbal 2023-2027

EM IGUALDADE FAZEMOS MELHOR

Plano de Ação para a igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH 2018-2021)

Vertente interna

Objetivo estratégico: 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre Mulheres e Homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública (Fonte PAIMH)

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotores	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais			
						2023	2024	2025	2026
Recolher e analisar toda a informação desagregada por sexo, de forma transversal a toda a atividade municipal 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	Sistematização e disponibilização de informação estatística e indicadores chave, de caracterização do concelho, desagregada por sexo - site do Município	EVL	DISOC, DICI	Definido o painel de informação estatística, desagregado por sexo, e painel de indicadores chave, de caracterização do concelho	Criação			
					Caracterização do município desagregada por sexo	Atualização	Atualização	Atualização	
	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		EVL	DRH	% de unidades orgânicas com dados de gestão de pessoal desagregados por sexo	50%	70%	80%	80%
					% de dados de gestão de pessoal desagregados por sexo, no âmbito do Balanço Social	80%	80%	80%	
	Analisar e atualizar os indicadores de igualdade entre mulheres e homens incluídos no Balanço Social da CMS		EVL	DRH	Existência de painel de indicadores de igualdade entre mulheres e homens no Balanço social	Atualização	Avaliação e atualização	Avaliação e atualização	Avaliação e atualização
					N.º de indicadores de igualdade entre mulheres incluídos no Balanço social	25	25	25	25
	Indicação, no quadro final das notações do SIADAP 2 e 3, das classificações de dirigentes, das trabalhadoras e dos trabalhadores, tratadas sob forma percentual, por cargo, categoria profissional, unidade orgânica e sexo		DRH	DHH	Existência de quadro final das notações do SIADAP 2 e 3, as classificações de dirigentes e dos trabalhadores e dos trabalhadores, tratadas sob forma percentual, por categoria profissional, unidade orgânica e sexo		Verificado	Verificado	Verificado
	Monitorização dos indicadores municipais de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação em razão do sexo e de outros fatores nomeadamente idade, nacionalidade, etnia		EVL	DISOC, DRH, DICI	Existência de versão atualizada do Diagnóstico Municipal de igualdade e Não discriminação	Verificado		Verificado	Verificado

Plano Municipal Para a Igualdade e Não Discriminação de Setúbal 2023-2027

EM IGUALDADE FAZEMOS MELHOR

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH 2018-2021)

Vertente interna

Objetivo estratégico: 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre Mulheres e Homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública (Fonte: PAIMH)

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 IMH, em toda a Administração Pública (PAIMH)	Fomentar a utilização de linguagem promotoras da IMH, e de imagens não discriminatórias em função do sexo, nos processos de informação/comunicação internos e externos	Aprovação despacho para a comunicação interna e estratégia de comunicação da autarquia, promotoras da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	EIVL	GAP, DICI, DISOC	Existência de despacho		Verificado		
		Realização de ação de formação para responsáveis pela elaboração de documentos estratégicos e matrizes de formulários/Impressos e documentos municipais	EIVL		N.º de ações de formação	1		1	
		Designação de um "ponto focal" ou canal de informação no uso de linguagem e outras questões de promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	DISOC		N.º de participantes de serviços / unidades orgânicas envolvidos nas ações de formação	10		10	
Promover formas de comunicação e informação em matéria de igualdade entre mulheres e homens e de proteção da parentalidade	Realização de ação de formação para equipa responsável pela comunicação para inclusão da dimensão da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação, na comunicação ao nível da imagem e da escrita		DISOC	DICI	Comunicado interno com identificação do "ponto focal"		Criação		Atualização
		Separador temático sobre igualdade entre mulheres e homens e não discriminação, no site do Município	EIVL	DISOC, DICI	Existência de separador temático do PIMHO organizado. N.º de sites eletrónicos com separador temático	Execução	1	1	1

Plano Municipal Para a Igualdade e Não Discriminação de Setúbal 2023-2027

EM IGUALDADE FAZEMOS MELHOR

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH 2018-2021)

Vertente Interna

Objetivo estratégico: 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre Mulheres e Homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública (Fonte PAIMH)

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais			
						2023	2024	2025	2026
Integrar a perspectiva da igualdade entre mulheres e homens na formação dirigida aos recursos humanos da Administração pública (PAIMH)	Reforçar as competências de dirigentes e equipas sobre a igualdade entre mulheres e homens, a prevenção e combate ao sexismo e discriminação por outros fatores	Promoção de ações de sensibilização, para vereação, dirigentes, e técnicas/os superiores da CMS, sobre utilização dos Guias para a Integração a Nivel Local da Perspetiva de Género	EIVL		N.º de ações de formação	1			
		Promoção de ações de formação em igualdade entre mulheres e homens e não discriminação dirigida a todas as categorias profissionais	EIVL		N.º de participantes de serviços / unidades orgânicas envolvidos nas ações de formação	10			
		Reforço da informação interna sobre legislação, europeia e nacional, e sobre as normas promotoras da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação	EIVL	DICI	N.º de divulgações efetuadas	1			
						10			10

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

Combater a segregação sexual nas profissões (PAIMH)	Implementar medidas para minorar o risco de desfavorecimento resultante de preconceitos sociais de género no recrutamento e seleção, promovendo a dessegregação profissional em função do sexo	Treatar 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 todas as fases.	EIVL	DRH	Existência de monitorização	Verificado	Verificado	Verificado
		Divulgação junto dos sindicatos, e Divisão dos recursos Humanos dos Guia Informativos, editados pela CITE	EIVL	DISOC	N.º de ações de divulgação	1	1	1

Plano Municipal Para a Igualdade e Não Discriminação de Setúbal 2023-2027

EM IGUALDADE FAZEMOS MELHOR

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH 2018-2021)

Vertente interna

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

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotores	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais			
						2023	2024	2025	2026
Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (PAIMH)	Reforçar mecanismos de informação promotores da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Campanhas de informação, interna e externa, sobre as licenças parentais, o papel dos homens nos cuidados e na parentalidade, e para promover a literacia de direitos e a informação sobre a área da conciliação (PAIMH)	DISOC	DICI	N.º de campanhas	1	1	1	1
		Integração de mensagens e flyers com os recibos de vencimentos sobre o PMIND, as medidas existentes na autarquia facilitadoras da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, e os direitos de trabalhadoras e trabalhadores	DISOC	DRH e DICI	N.º de mensagens	1	1	1	1
		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 (PAIMH) e/ou desenvolvimento de campanhas ao nível do município em articulação com ONGs especializadas nas temáticas	DISOC	DICI	N.º de campanhas	1	1	1	1
	Reforçar as condições de trabalho promotoras da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Desenvolver instrumentos de avaliação da satisfação das trabalhadoras e dos trabalhadores e do clima organizacional, integrando dos aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, não discriminação, sexismo, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Incluindo identificação das condicionantes pessoais e familiares que mais provocam dificuldades de conciliação (cuidados a pessoas dependentes, distorções casa-trabalho-apoios familiares, horário das atividades escolares e educativas de crianças, entre outras)			Existência de instrumento de avaliação da satisfação	Criação			
			DRH		N.º de aplicações de instrumento de avaliação da satisfação	1			
	Reforçar a cultura organizacional preventiva de dinâmicas psicossociais de relação de trabalho não curiais e abusivas, em todas as unidades orgânicas 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 e/ou moral, bem como situações abusivas de dignidade humana	EVL	DISOC, DICI, DRH	N.º de iniciativas realizadas	1			
		Divulgação na intranet ou outras formas de divulgação dos procedimentos a adotar	EVL	DISOC, DICI, DRH	Realizada divulgação do Código pela intranet	1			
					N.º de iniciativas de divulgação	1	1	1	1

Plano Municipal Para a Igualdade e Não Discriminação de Setúbal 2023-2027  
EM IGUALDADE FAZEMOS MELHOR

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH 2018-2021)

Vertente interna

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 da segurança e saúde no local de trabalho para ambos os sexos	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 e serviço, de doenças e acidentes de trabalho sofridas por mulheres e homens  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	DRH	EIVL	N.º de critérios existentes na análise das doenças profissionais e acidentes de trabalho	3	3	3	3
						% de casos medidas implementadas sobre N.º de situação identificadas	30%	40%	50%

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH 2018-2021)

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 (Fonte PAIMH)

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	DISOC	INE, PORDATA, CIG, CITE, NECLASS, CLASS	N.º de estudos disponibilizados	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 com outros fatores de discriminação	Incentivar o exercício equilibrado da parentalidade por parte de mulheres e homens  Envolver entidades empregadoras na adoção de medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, e na valorização dos direitos parentais, nomeadamente do gozo das licenças de parentalidade por parte dos homens (licença parental facultativa de uso exclusivo do pai, e da licença parental partilhada)	Disponibilização de estudos sobre os usos do tempo por mulheres e homens como suporte à realização de companhias de sensibilização  Criação de partilha de práticas entre CM e entidades empregadoras/empresas	DISOC	EIVL	EIVL e CITE	2	2	2	2
						n.º de ações desenvolvidas	1	1	1
Reforçar as competências técnicas e organizacionais de prevenção e combate à discriminação interseccional no conceito, nas suas estratégias e práticas	Sensibilização e informação temático no Conselho Local de Apoio Social (CLAS) para a Discriminação Interseccional  Realizar ações de sensibilização sobre a discriminação interseccional em contexto escolar	Sensibilização e informação temático no Conselho Local de Apoio Social (CLAS) para a Discriminação Interseccional	EIVL	DISOC	n.º de ações desenvolvidas	1	1	1	1
						n.º de ações desenvolvidas	1	1	1

Plano Municipal Para a Igualdade e Não Discriminação de Setúbal 2023-2027

EM IGUALDADE FAZEMOS MELHOR

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH 2018-2021)

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 (Fonte PAIMH)

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais			
						2023	2024	2025	2026
Integrar a perspectiva da igualdade entre mulheres e homens na análise de dados e desenho das estratégias de promoção e prevenção da segurança e saúde no local de trabalho para ambos os sexos	Integrar a perspectiva da igualdade entre mulheres e homens nas estratégias de prevenção de doenças e acidentes de trabalho	Identificação/caracterização e desagregação por sexo, carreira profissional e serviço, de doenças e acidentes de trabalho sofridos por mulheres e homens	DRH	EIVL	N.º 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 casos medidas implementadas sobre N.º de situação identificadas	30%	40%	50%	
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 interação com outros fatores de discriminação	Desenvolver, de forma regular e sistematizada, a conscientização da população, o combate ao sexismo e à discriminação por outros fatores, nomeadamente os que ocorrem de forma "oculta" e não consciente	Participação com envolvimento do movimento associativo e ONG no Dia Municipal para a igualdade (24 de outubro)	EIVL	ANIMAR   CIG	Integração das iniciativas no separador do Dia Municipal para a igualdade no site da ANIMAR	Integrado	Integrado	Integrado	Integrado
		Promoção de programa conjunto com organizações de Setúbal, de comemoração do Dia Internacional da Mulher (8 de março)	EIVL	CIAS	N.º de atividades desenvolvidas no concelho	1	1	1	1
			DISOC	DICUL, DICI e SEIES	N.º de atividades desenvolvidas no concelho	Avaliação e atualização	Avaliação e atualização	Avaliação e atualização	Avaliação e atualização
					N.º de organizações envolvidas no desenvolvimento e planeamento concelho do Dia Internacional da Mulher	5	5	5	5

Plano Municipal Para a Igualdade e Não Discriminação de Setúbal 2023-2027

EM IGUALDADE FAZEMOS MELHOR

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAMH 2018-2021)

Vertente externa

Objetivo estratégico: 1. Garantir uma governança que integre e combata a discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública (Fonte PAMH)

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 com outros fatores de discriminação.	<p>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 acessibilidades, uso equilibrado de espaços comuns, e segurança</p> <p>Realização de um levantamento de profissionais, nomeadamente docentes, residentes e/ou a trabalhar nas organizações do concelho, convidando as pessoas com formações certificadas, ou experiência relevante no domínio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação a registarem-se</p>	<p>Promover ações de formação para a integração da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação do urbanismo dirigida a decisores e técnicos da área do urbanismo</p> <p>Realização de um levantamento de profissionais, nomeadamente docentes, residentes e/ou a trabalhar nas organizações do concelho, convidando as pessoas com formações certificadas, ou experiência relevante no domínio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação a registarem-se</p>	DURB		N.º de ações de formação	1			
	<p>Conhecer e valorizar de forma agregada os recursos pessoais e organizacionais existentes no município</p>		DISOC		Existência de processo de identificação destes/as profissionais		Definido o processo		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 (Fonte PAMH)

Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho	Prevenir e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho	Promoção de parthina de práticas entre CM e entidades empregadoras/empresas	DISOC	CIAS	N.º de iniciativas	1			1
						N.º de organizações/empresas participantes	20		
	Fomentar uma maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da IMH	Promoção de campanha de sensibilização para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, com famílias de diferentes nacionalidades e etnias	DISOC	DICI	N.º de campanhas desenvolvidas				1

Plano Municipal Para a Igualdade e Não Discriminação de Setúbal 2023-2027

EM IGUALDADE FAZEMOS MELHOR

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH 2018-2021)

Vertente externa

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotores	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais			
						2023	2024	2025	2026
Promover dinâmicas coletivas e organizacionais que garantam a vivência de relações de igualdade entre raparigos e rapazes (PAIMH)	Combater a estereotipia e a segregação sexual nas profissões	Realização de ações anuais de sensibilização sobre a igualdade entre raparigos e rapazes e não discriminação em contexto escolar	DISOC	DIGEPE	N.º ações	12	9	9	9
	Incentivar práticas educativas, não formais e informais, promotoras de relações de igualdade entre raparigos e rapazes (PAIMH)	Capacitar associações juvenis e desportivas para a promoção da IMH	DISOC		N.º de ações		1	1	1
Objetivo estratégico: 3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livre de estereótipos de género (PAIMH)									
Integrar a perspectiva da igualdade entre mulheres e homens na análise de dados e desenho das estratégias de promoção e prevenção da saúde para ambos os sexos	Promover ações que fomentem o envelhecimento ativo e saudável diferenciadas por sexo	Promover sessões de informação e/ou sensibilização para estilos de vida saudáveis	DISOC	EnvelheSeries, DIDES	N.º de iniciativas	1	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 (PAIMH)						

Plano Municipal Para a Igualdade e Não Discriminação de Setúbal 2023-2027

EM IGUALDADE FAZEMOS MELHOR

Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD 2018-2021)

Vertente externa

Objetivo estratégico: 1. Prevenir - erradicar a tolerância social à violência contra as mulheres e à violência doméstica, consensuando sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação. (PAVMVD)

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 práticas nefastas como a MGF e casamentos infantis e forçados	Aumentar o nível de conhecimento sobre a discriminação e a violência contra as mulheres e a violência doméstica	Divulgação de ações de formação externas sobre VMVD e MGF	DISOC	NECLAS / EIVL	N.º de ações divulgadas	1	1	1	1
	Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, raparigas e raparigas, não discriminação e não violência	Desenvolvimento ações de sensibilização e informação temático no CIAS para a área da VMVD e MGF	DISOC	CIAS / NECLAS / ACES - EPVA e NACJR	N.º de iniciativas	1	1	1	1
	Sensibilizar a população para uma cultura de não violência	Divulgação e promoção de iniciativas no âmbito do Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres (25 de novembro)	DISOC	DICI	N.º de iniciativas	1	1	1	1

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

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotores	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	2023	2024	2025	2026
Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas (PAVMVD)	Consolidar o trabalho na área da prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica	Definição de um quadro de políticas públicas municipais, designadamente por via da promoção de um Plano Municipal de Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica, sua implementação e monitorização	DISOC	GTVD	Evidências de início processo	Iniciar processo de constituição Plano Municipal de Prevenção e Combate à VMVD	Elaboração das bases	Aprovação do Plano de Municipal de Prevenção e Combate à VMVD, sua implementação e monitorização	Implementação e monitorização do Plano de Municipal de Prevenção e Combate à VMVD

Plano Municipal Para a Igualdade e Não Discriminação de Setúbal 2023-2027									
EM IGUALDADE FAZEMOS MELHOR									
Plano de Ação de Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC 2018-2021)									
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 (PAOIEC)									
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 interseção 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 orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC)	Promover ações de sensibilização em contacto escolar na área OIEC	DISOC	DIGEPE Agrupamentos escolas e escolas Solidas, Amplos	N.º de ações de sensibilização	1	1	1	1
Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (PATSH 2018-2021)									
Objetivo estratégico: 1. Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH (PATSH)									
Informar e sensibilizar sobre a temática do TSH	Sensibilizar a população para a prevenção e combate ao TSH	Assinalar o Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18 outubro), nomeadamente participação e divulgação da Campanha anual de prevenção e combate ao TSH	DISOC	Parceiros e interlocutores institucionais	N.º de iniciativas	1	1	1	1

## 5. Monitorização e Governança

O modelo de governação do PMIND de Setúbal visa a efetiva implementação do PMIND, mas também a sua flexibilidade, para viabilizar a sua adaptabilidade às alterações de circunstâncias no território, aos resultados da avaliação anual e às redefinições das estratégias nacionais e territoriais.

A nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local, e início do seu funcionamento, é a ação âncora que garante uma efetiva coordenação multiunidades orgânicas, e a sua monitorização. A nomeação de Conselheira/o para a Igualdade interno/a e o convite a um/a conselheiro/a para a Igualdade externo, completará a composição da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), tendo sido já formalizado e aceite o convite a especialistas e a uma organização da sociedade civil.

Para a efetivação deste Plano é necessário assegurar as seguintes funções:

- **Coordenação e monitorização global do PMIND**

A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), constituída por representantes de Unidades Orgânicas da Câmara Municipal de Setúbal, pelas/os Conselheiras/os para a Igualdade, interna/o e externa/o, bem como por especialistas, tem as competências de coordenar, planear, acompanhar e avaliar as medidas e ações do PMIND, e de reformular o plano de ação anual, em resultado da avaliação e das aprendizagens realizadas.

- **Gestão da implementação das medidas**

Cada unidade orgânica, designada como promotora de uma medida ou ação, ou a parceria do território com essa função, promove a gestão da implementação e monitorização dos seus indicadores de realização.

As medidas e ações são continuamente monitorizadas visando o seu desenvolvimento, implementação e impacto, para alcançar bons resultados e os objetivos visados.

- **Avaliação anual da execução e impactos do PMIND**

A EIVL define os meios e tipologia de avaliação anual do PMIND.

O relatório de execução e a avaliação anual do plano são apresentadas e analisadas com o Executivo Municipal e partilhadas com o Conselho Local de Ação Social de Setúbal (CLAS). A versão final é aprovada pelo Executivo Municipal.

No ano de 2023 é efetuada uma avaliação independente externa, por uma consultora especializada, nos termos definidos no aviso de candidatura, Lisboa – 22-2020-10, no âmbito do Programa Operacional Regional de Lisboa 2014/2020.

## 6. Divulgação e Comunicação

Para a concretização do Plano Municipal para a Igualdade e Não discriminação, é certa a exigência de um plano de comunicação (interna e externa) que o acompanhe de forma continuada e que funcione como impulsionador na transmissão e integração da mensagem para dentro do Município e para o Concelho.

O plano de comunicação do PMIND Setúbal organiza-se em dois eixos:


- **Envolvimento** - incluem-se os momentos de comunicação relativos à promoção inicial do projeto. Da capacidade de gerar interesse depende o sucesso do plano e a sua eficaz implementação. Assim, aqui incluem-se um conjunto de necessidades de comunicação para o exterior, mas também ferramentas para agilização da comunicação interna, em especial no que respeita à IMH e à criação de condições para facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar de quem trabalha na CMS.
- **Participação Ativa** - materializa-se passando os/as destinatários/as a ser os/as principais promotoras/es e ideólogas/os das ações do projeto, ganhando espaço de cidadania a sua reflexão e expectativas. Com a participação de organizações e de municípios, dá-se eco à expressão e expectativas de modo inclusivo, e portanto mais sustentável. Serão utilizados diferentes canais de divulgação, privilegiando-se o uso de ferramentas da internet para chegar a um público mais alargado.

As ações de divulgação e comunicação serão dirigidas às partes interessadas, nomeadamente as trabalhadoras e trabalhadores da autarquia e chefias da CM, as organizações, associações locais, setor empresarial local e população em geral.

Este plano de comunicação recorre a ferramentas tais como: Renovação/Criação de logótipo; *E-Flyer*; *Mupis Paris*; *Outdoors*; *Spots* promocionais ao longo do desenvolvimento do PMIND e respetiva divulgação nas redes sociais; Produção de *spots* para divulgação do PMIND e desconstrução de estereótipos; Campanha na comunicação social local; Produção de material de apoio: pastas para *workshops*/conferências; canetas; roll-up.

Com o plano de comunicação visa-se também reforçar o impacto do PMIND ao nível da integração da perspetiva de género de forma transversal nos diferentes serviços municipais, ao nível político, dirigentes, técnico, administrativo. A criação de condições que facilitem a melhor conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, é a área específica escolhida pelo Município para ser objeto de uma atenção especial neste Plano. A autarquia estará assim posicionada para passar mais eficazmente a mensagem “Em Igualdade, fazemos Melhor”, para todo o Concelho, para que existam mais multiplicadores/as de informação e desconstrução de estereótipos em todas as faixas etárias.

As medidas do Plano integram ações de partilha, de comunicação e campanhas específicas, para reforçar o seu impacto. Visam promover a partilha de práticas, aprendizagens mútuas e a identificação/reconhecimento de aprendizagens, competências e serviços que são necessários desenvolver no futuro.



Está também prevista a partilha de experiências com organismos públicos, associativos e empresariais.

Neste sentido assume grande valor estratégico a disseminação de experiências. Para tal, a promoção de um encontro com outras autarquias facilitará a comunicação não formal entre EIVL's, com vista à entreaajuda, aprendizagens mútuas e enriquecimento dos processos.





**SETUBAL**  
MUNICÍPIO PARTICIPADO

**Plano Municipal de  
Igualdade e  
Não Discriminação  
de Setúbal**

A handwritten signature or mark in the bottom right corner of the page.