

“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

## 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

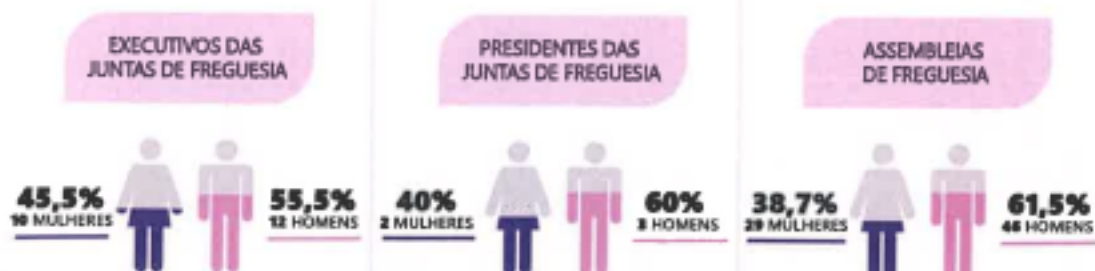
O Diagnóstico Prévio ao PMIND de Setúbal, em olhar rápido

## 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

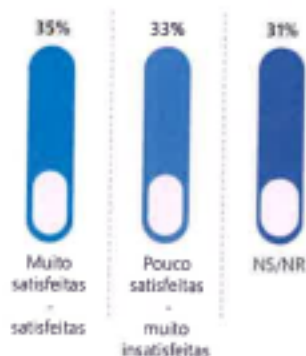


A taxa de absentismo das mulheres foi de 18% e a dos homens de 11,9% (2020). A maior discrepância nos motivos de ausência ao serviço entre mulheres e homens resulta da Assistência à Família e Proteção na Parentalidade, com as mulheres a registarem 78,5% destas ausências.

## 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



**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%**

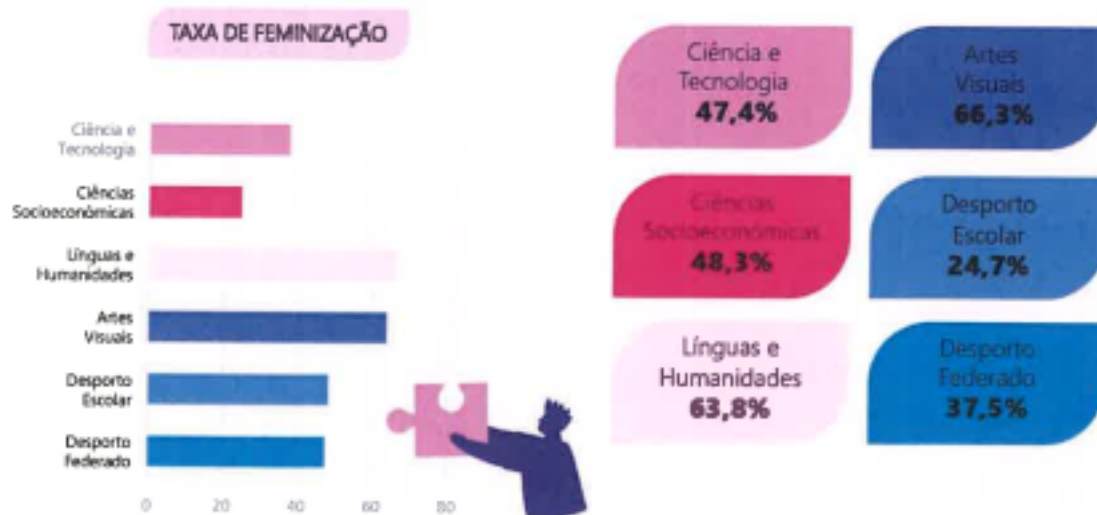
**2º ciclo Ensino Básico = 71,9%**

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



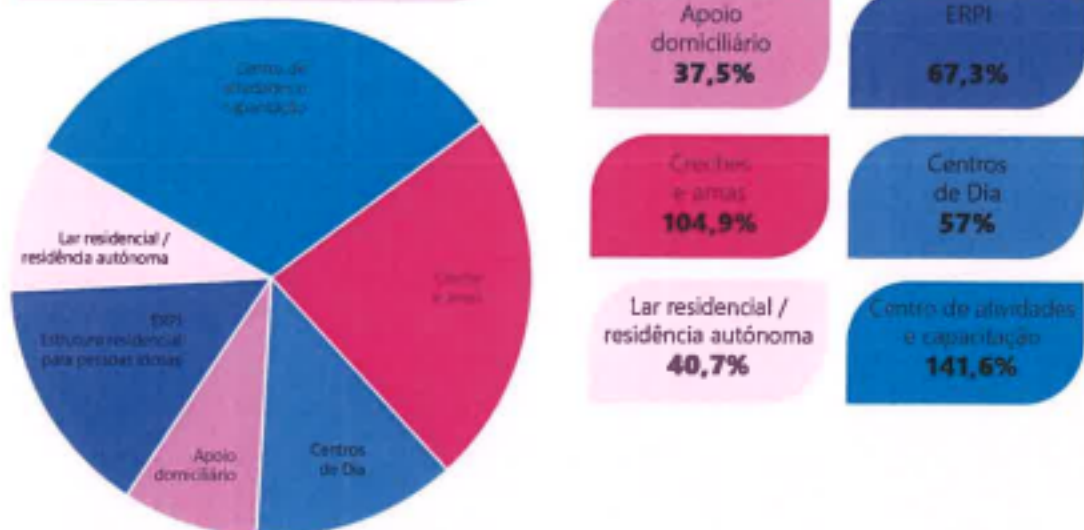
## EDUCAÇÃO-FORMAÇÃO

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



## 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 (PARAH 2016-2021)

Versão Interna

Objetivo estratégico 1. Garantir uma governança que integre e combata a 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 PAMMA)

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Parceiros	Unidades Orgânicas envolvidas no Processo	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	Ser o combatente instrumental e Plano Municipal para a igualdade e não discriminação (PMMN) e a sua importância estratégica	Seguir o plano do PMND, as iniciativas	DGOC	DGOC	Existência de pareceres emitidos do PMND organizado na Internet	1				
	Assumir publicamente o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	Divulgação do PMND das respetivas entidades e objetivos através de sessões de sensibilização, divulgação no Internet, por canais eletrónicos, no se com meios de comunicação, e com atuação em locais ícones de reconhecida visibilidade	Divulgação do compromisso da entidade com a igualdade entre mulheres e homens, no sítio eletrónico da autarquia, por canais eletrónicos e outros meios publicitados no município e do parceiros locais	ENL DGOE e DGI	N.º de sessões de sensibilização / informação	3	4	4	4	4
Dar e combater o exemplo final do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação	Assumir publicamente o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	Divulgação do compromisso da entidade com a igualdade entre mulheres e homens, no sítio eletrónico da autarquia, por canais eletrónicos e outros meios publicitados no município e do parceiros locais	ENL	DGOE, DGI, DGI	N.º de informações divulgadas por Internet e canais eletrónicos	3	3	3	3	2
	Assumir publicamente o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	Divulgação do compromisso da entidade com a igualdade entre mulheres e homens, no sítio eletrónico da autarquia, por canais eletrónicos e outros meios publicitados no município e do parceiros locais	ENL	DGOE, DGI	N.º de informações divulgadas por canais eletrónicos e no sítio eletrónico da autarquia.	3	3	3	3	3
	Assumir publicamente o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	Divulgação do compromisso da entidade com a igualdade entre mulheres e homens, no sítio eletrónico da autarquia, por canais eletrónicos e outros meios publicitados no município e do parceiros locais	ENL	DGOE, DGI, DGI entidades parceiras do GT Municipais e do GT da DL, Ferramentas de Trabalho Março Mulher	N.º de campanhas de informação sobre o PMND, objetivos e medidas, divulgadas em meios de suporte publicitário do município	3	3	3	3	3
	Assumir publicamente o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	Exibir o exemplo final e divulgá-lo	ENL	DGOE e DGI	N.º de campanhas de informação sobre o desenvolvimento do PMND					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)**  
 Variante Interna

Objetiva estratégica 1. Garantir uma governança que frinja 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 na Prefeitura	Unidades Orgânicas envolvidas na Prefeitura	Indicadores	Metas anuais			
						2023	2024	2025	2026
Apoiar a implementação do PMND, a sua manutenção, acompanhamento e atualizabilidade	Promover condições para o funcionamento regular do CNL	Realização das atividades anuais com edição de relatórios e reuniões	EMA	DSOC	Definição do Regulamento anual e sua avaliação	Criação de avaliação	Criação de avaliação	Criação de avaliação	Criação de avaliação
		Formatação dos templates do EMA e condições de funcionamento	CNL	DSOC	Definição de documentos com regras de funcionamento do CNL, incluindo definição dos competidores de cada membro, e de prazos cronológicos, no âmbito da implementação dos medidas do PMND	Definição	Avaliação e atualização	Avaliação e atualização	Avaliação e atualização
		Promover reuniões ordinárias do CNL, a sua presença em eventos e iniciativas do PMND	EMA	DSOC	N.º de reuniões ordinárias realizadas	3	3	3	3
					N.º de análises de relatórios do CNL, presentes nas reuniões	70%	70%	70%	70%
					Existência de um plano de controlo para o PMND	Criação	Avaliação e atualização		
		Adeção de recursos financeiros no orçamento municipal, e tempos técnicos, com vista de custos próprios, para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação	DSOC	DSM	Distribuição de recursos financeiros no orçamento municipal	Recursos financeiros afetados e elaboração de Plano de atividades e orçamento para o ano seguinte	Recursos financeiros afetados e elaboração de Plano de atividades e orçamento para o ano seguinte	Recursos financeiros afetados e elaboração de Plano de atividades e orçamento para o ano seguinte	
		Aprestação de recursos ao Conselho Municipal e ao CLAS	EMA	DSOC	N.º de iniciativas de implementação de resultados anuais do PMND	3	3	3	3

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 (PAIMOH 2018-2023)

Vertente Interna

Objetivo estratégico: 1. Garantir uma governação 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 PAMOH)

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis no Promotor	Unidades Orgânicas envolvidas no Facilitar	Indicadores	Metas anuais			
						2023	2024	2025	2026
Medir e avaliar toda a informação desagregada por sexo, de forma transversal a toda a atividade municipal	Disponibilizar às autarquias, entre outros níveis e níveis, informação estatística desagregada de caracterização de territórios, desagregada por sexo, base como indicadores de igualdade entre mulheres e homens	Monitorização e disponibilização de informação estatística e indicadores-chave, de caracterização de territórios, desagregada por sexo - I e 2 do Município	ENL	DGDC, DGI	Definição do nível de informação estatística, desagregada por sexo, e nível de indicadores-chave, de caracterização do território	Criação			
		Definição de regras de desagregação de dados por sexo que cada unidade orgânica e tempo/funcionários têm de cumprir, no âmbito do de direito, plano e Estratégia Social	ENL	DGI	% de unidades orgânicas com dados de género de pessoal desagregados por sexo	80%	70%	80%	80%
Analisar e avaliar toda a informação desagregada por sexo, de forma transversal a toda a atividade municipal	Desagregar por sexo os dados de género de pessoal de município	Analisar e avaliar os indicadores de igualdade entre mulheres e homens incluídos no Plano Local de GDE	DVA	DGI	% de dados de género de pessoal desagregados por sexo, no âmbito do Plano Local de GDE	80%	80%	80%	80%
		Monitorização dos indicadores municipais de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação em razão do sexo e de outras formas de discriminação (idade, nacionalidade, etc)	DVA	DGI	Existência de plano de indicadores de igualdade entre mulheres e homens no Plano Local de GDE	Atualização	Atualização e atualização	Atualização e atualização	Avaliação e atualização
Analisar o diagnóstico municipal de igualdade e não discriminação	Analisar o diagnóstico municipal de igualdade e não discriminação	Medição de indicadores municipais de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação em razão do sexo e de outras formas de discriminação (idade, nacionalidade, etc)	DVA	DGI	Nº de indicadores de igualdade entre mulheres incluídos no Plano Local de GDE	15	25	25	25
		Monitorização dos indicadores municipais de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação em razão do sexo e de outras formas de discriminação (idade, nacionalidade, etc)	DVA	DGI	Existência de plano local de indicadores de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação em razão do sexo e de outras formas de discriminação (idade, nacionalidade, etc)	Atualização	Atualização e atualização	Atualização e atualização	Verificação
				DGDC, DGI, DGI	Existência de plano de indicadores de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação em razão do sexo e de outras formas de discriminação (idade, nacionalidade, etc)	Verificado	Verificado	Verificado	Verificado

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

Vertente Interna

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

Objetivo estratégico 1. Garantir uma governança que integre e combata a discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre Mulheras e Homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública (Pente PAUMH)

Objetivo específico	Objetivo operacional	Método	Unidades Orgânicas responsáveis no Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas no Parceiros	Indicadores	Metas anuais			
						2023	2024	2025	2026
Promover uma comunicação institucional promotora da M/G, em toda a Administração Pública (PAUMH)	Fomentar a utilização de linguagens promotoras da M/G, e de linguagens não discriminativas em função do sexo, nos processos de informação/comunicação interna e externa	Apresentação de ações de formação interna e externa de sensibilização da estrutura, promotoras da igualdade entre mulheres e homens e não discriminatório	DNA	GAU, DGI, DSDC	Existência de linguagem		Verificado		
		Realização de ações de formação para responsáveis pela elaboração de documentos estratégicos e manuais de formalizações e documentos municipais	DNA		N.º de ações de formação	1		1	
		Designação de um "ponto focal" ou canal de informação no site de linguagem e outros espaços de promoção da igualdade entre mulheres e homens e rede de comunicação	DSDC		N.º de participantes de sessões / unidades orgânicas envolvidas nas ações de formação	30		30	
Promover formas de comunicação e informação ao nível da igualdade entre mulheres e homens e da prestação da parentalidade		Realização de ações de formação para outros responsáveis pela comunicação para inclusão da temática de igualdade entre mulheres e homens e não discriminatório, na comunicação ao nível da imagem e da escrita	DSDC	DGI	Comunicada interna sem identificação do "ponto focal"		Criação	Atualização	Atualização
		Sensibilizar famílias sobre igualdade entre mulheres e homens e não discriminatório, no site da Município	DNA	DSDC, DGI	Existência de espaços "suavizados de PMHC" e similares. N.º de sites eletrónicos com separador temático	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 (PAUMH 2018-2021)

Variante Interna

Objetivo estratégico 1. Garantir uma governança que integre e combata a discriminação em todo o uso e a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis de administração pública (Fonte PAUMH)

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiras	Indicadores	Meses anuais			
						2023	2024	2025	2026
Integrar a perspetiva de igualdade entre mulheres e homens na formulação dirigida aos recursos humanos da Administração pública (PAUMH)	Reforçar as competências de liderança e equidade sobre a igualdade entre mulheres e homens, a prevenção e combate de sistemas e discriminação por zonas (zonas)	Promoção de ações de sensibilização, para versação, diligentes, e iniciativas superiores da CM, sobre situação dos GPs para a Integração a nível Local da Perspetiva de Género	DNA		N.º de ações de formação	3			
		Realização de ações de formação em igualdade entre mulheres e homens e não discriminação dirigida a todos os setores profissionais	DNA		N.º de ações de formação	3			3
		Relatório da informação interna sobre legislação, nacional e regional, a nível de normas internas promotoras da igualdade entre mulheres e homens e de não discriminação	DNA	DPO	N.º de divulgações efetuadas				3

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 PAUMH)

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiras	Indicadores	Meses anuais			
						2023	2024	2025	2026
Combater a segregação sexual nas profissões (PAUMH)	Implementar medidas para avaliar o nível de desempenho resultante de intervenções locais de género no recrutamento e seleção, promovendo a desconstrução profissional em função da zona	Trazer todos os dados relativos aos processos de recrutamento e seleção desagregados por sexo, criando mais espaço ao relatório que permita a sua monitorização quanto à qualidade entre mulheres e homens, com desagregação por zona em todas as áreas.	DNA	DNA	Existência de monitorização				
		Divulgação junto dos decisores, e Divisão dos recursos Humanos dos GPs Informáticos, relativos à Lei CTEI	DNA	DGOIC	N.º de ações de divulgação	3	3	3	3

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 2013-2023)

Vertente Interna

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

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas em Parcerias	Indicadores	Método anual			
						2023	2024	2025	2026
Ter e ser participado na paridade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (PA446)	Melhorar mecanismos de informação, promoção de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Campanha de informação, interação e estímulos, sobre as licenças parentais, a partilha das tarefas em casa e na parentalidade, e para promover a flexibilidade de horários e a utilização sobre a área da conciliação (PA446)	DSOC	DSI	N.º de campanhas	1	1	1	1
		Integração de mensagens e flyers em espaços de recreação sobre o PAMH, as medidas existentes na autarquia facilitadoras da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, e os direitos de trabalhadores e trabalhadoras	DSOC	DSI e DSI	N.º de mensagens	1	1	1	1
Ter e ser participado na paridade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (PA446)	Melhorar as condições de trabalho, profissionais, familiar e pessoal	Divulgação na municipalidade de ações e campanhas nacionais sobre as licenças parentais, a partilha das tarefas em casa e na parentalidade, e para promover e incentivar as medidas (PAMH) que abranham o apoio de campanhas da nível da municipalidade em articulação com ONGs especializadas nas áreas	DSOC	DSI	N.º de campanhas	1	1	1	1
		Desenvolver instrumentos de avaliação da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e de outras organizações, integrado nos aspetos relativos à igualdade entre mulheres e homens, nos diferentes setores, envolvendo entre a vida profissional, familiar e pessoal, incluindo identificação dos constrangimentos pessoais e familiares que mais provocam dificuldades de conciliação (incluindo a presença em eventos, deslocação para trabalho em outros locais, horários das atividades escolares e atividades de lazer, entre outros)			Realização de instrumentos de avaliação da satisfação da utilização do	Orçdo			
Ter e ser participado na paridade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (PA446)	Reforçar a cultura organizacional promovendo o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar em todas as unidades orgânicas e serviços	Realização de workshops de informação, formação e divulgação sobre o que é o estado atual e atual na local de trabalho   Instrumentos e mecanismos para combater e prevenir o assédio sexual e moral no local de trabalho   Criação de protocolos e combate ao assédio no local de trabalho   Procedimentos claros para a denúncia formal de casos em caso de assédio sexual e moral, bem como situações abusivas de dignidade humana	DSH	DSOC, DSI, DSH	N.º de aplicações de instrumentos de avaliação de satisfação	1	1	1	1
		Divulgação na Internet ou outros meios de divulgação dos procedimentos a adotar	DSH	DSOC, DSI, DSH	Realização de divulgação em Código para Internet			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

Objetivos estratégicos: 5. Promover a igualdade entre mulheres e homens no âmbito da saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens

Objetivos específicos	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Parceiros	Indicadores	Metas anuais			
					2023	2024	2025	2026
Melhorar e promover a igualdade entre mulheres e homens na análise de riscos e direitos das escadarias de prevenção e prevenção da segurança a nível do trabalho para ambos os sexos	Integrar e promover a igualdade entre mulheres e homens nas estatísticas de prevenção de doenças e acidentes de trabalho	Identificar/valorizar e desagregar por sexo, género profissional e tempo, de forma e estatísticas de trabalho sofrido por mulheres e homens  Implementação de medidas tendentes a reduzir os danos e acidentes profissionais, de forma diferenciada a mulheres e a homens nos diferentes áreas profissionais, de forma preventiva	DRH	N.º de critérios adotados na análise dos danos profissionais e acidentes de trabalho				
						3	3	3
				% de casos medidas implementadas sobre N.º de litígios identificados		100%	40%	100%

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

Vertente externa

Objetivo estratégico: 3. Garantir uma governação que integre e combata a discriminação em razão do sexo e a promoção da I&D nas políticas e nos ações, a todos os níveis da administração pública (Fonte PAMM)

Reforçar a capacidade de resolução - 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 investigação que resulta da interação com outros fatores de discriminação	Investigar e avaliar a realidade da parentalidade por parte de mulheres e homens	Disponibilização de estudos sobre o uso do tempo por mulheres e homens como suporte à realização de campanhas de sensibilização	DRHC	IMI, PORMETA, CIG, CITE, HELIUS, CLAR	N.º de estudos desenvolvidos		3	2	3
	Estudar estatísticas empíricas no âmbito da criação de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, e na valorização dos direitos parentais, nomeadamente do caso das famílias de pais e mães por parte dos homens (segundo pesquisas realizadas de uso exclusivo do pai, e do tempo parental partilhado)	Criação de parcerias de trabalho entre CM e entidades empregadoras/empregadas		DRH	DRH e CITE	N.º de iniciativas de parcerias de trabalho		1	1
Reforçar as competências técnicas e organizacionais de prevenção e combate à discriminação intrasistémica no concelho, em áreas estratégicas e práticas	Realizar as competências técnicas e organizacionais de prevenção e combate à discriminação intrasistémica no concelho, em áreas estratégicas e práticas	Sensibilização e informação tendentes ao Conselho Local de Ação Social (CLAS) para a discriminação intrasistémica	DRH	DRHC	n.º de ações desenvolvidas		1	1	1
		Realizar ações de sensibilização sobre a discriminação intrasistémica em contexto escolar	DRH	DRHC, DRHPE	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 (PA/IMI 2018-2021)

Versão externa

Objetivo estratégico 1. Garantir uma governação que promova o acesso e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, e levar ao efeito de administração pública (e não apenas)

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis na Promotora	Unidades Orgânicas envolvidas na Paralela	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 violência e saúde na localidade de trabalho para ambos os sexos	Integrar a perspectiva da igualdade entre mulheres e homens na análise de dados e prevenção da violência e saúde na localidade de trabalho	Identificação/valorização e integração por sexo, género profissional e serviços, de exemplos e melhores de trabalho realizados por mulheres e homens.  Implementação de medidas tendentes a minorar as desigualdades e situações profissionais, de forma diferenciada a mulheres e a homens nas diferentes áreas profissionais, de forma prioritária	DEI	ENL	N.º de critérios existentes na análise dos dados profissionais e situações de trabalho  N.º de casos resolvidos/ implementados sobre N.º de situações identificadas	3	3	3	3
Reforçar a capacidade de liderança - pessoal e organizacional - para pensar e agir na promoção da igualdade entre mulheres e homens e prevenção e combate à discriminação em todos os níveis, bem como à discriminação que resulta da interação com outros fatores de discriminação	Desenvolver, de forma regular e sistemática, a conscientização da população, e trabalhar ao nível da discriminação por outros fatores, nomeadamente os que concernem de forma "oculta" e não evidente	Participação com envolvimento de membros associativos e ONG no Dia Municipal para a Igualdade ( 24 de outubro)	ENL	ANIMAR   CG	Integração das iniciativas no sequeador do Dia Municipal para a Igualdade no site de ANIMAR	1	1	1	1
			ENL	CLAS	N.º de atividades desenvolvidas no caso/ano	1	1	1	1
			PROG	ENL, ECI e SEIS	N.º de atividades desenvolvidas no caso/ano  N.º de ações/planos envolvidos na discriminação e planeamento concreto da administração de Mulher	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)

Vertorite externa

Objetivo estratégico 1. Garantir uma governação que integre e combata a discriminação em toda a sua e a promoção de IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública (fonte PAIMH)

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis na Promotoria	Unidades Orgânicas executivas na Paróquia	Indicadores	Metas anuais				
						2023	2024	2025	2026	
Refletir e capacitar o município - pessoas e organizações - para pensar e agir na promoção da igualdade entre Mulheres e Homens e prevenção e combate à discriminação em todo o ano, bem como à discriminação que resulta da interação com outros fatores de discriminação	Prevenir e integrar a dimensão de igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação por outros fatores, nas atividades educativas do concelho, nomeadamente quanto a sensibilização, usos equitativos de espaços comuns, e segurança	Promover ações de formação para a integração da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no universo escolar e desportivo e fóruns da área da subparóquia	DUH		N.º de ações de formação	3				
	Conhecer e valorizar de forma adequada os recursos pessoais e organizacionais existentes no município	Realização de um levantamento de profissionais, nomeadamente docentes, residentes vivos a trabalhar nas organizações do concelho, associados as pessoas com formações certificadas, ou especifica relacionados no domínio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação e registo em SI		SDOC		Realização de processos de identificação de docentes/profissionais				Avaliação e implementação
Prevenir e corrigir as discriminações das mulheres no mercado de trabalho	Prevenir e combater a assédio moral e sexual no local de trabalho	Promoção de parcerias de políticas entre CM e entidades empresariais/empresas	SDOC	CIAS	N.º de iniciativas		1			1
	Promover uma maior participação das mulheres na esfera pública, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, usando uma divisão mais equitativa com as mulheres, sendo levado em conta agentes ativos e beneficiários diretos do IMH	Promoção de campanhas de sensibilização para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, com ênfase de diferentes nacionalidades e etnias		SDOC	ICI	N.º de organizações/empresas participantes		20		
					N.º de empresas desenvolvidas					3

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)

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)

Versão externa

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades orgânicas envolvidas ou Parceiras	Indicadores	Metas anuais				
						2023	2024	2025	2026	
Promover dinâmicas coletivas e organizativas que gerem e vivenciem a relação da igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)	Combater a intolerância e a segregação sexual nos produtos	Realização de ações em articulação sobre a igualdade entre rapazes e rapazes e não discriminação em serviços locais	DDOC	DDOC	M7 ações	13	9	9	9	
	Promover práticas educativas, não formais e informais, promovendo as relações de igualdade entre rapazes e rapazes (PAIMH)	Capacitar associações juvenis e desportivas para a promoção da M4	Promocção de ações de sensibilização e formação sobre a promoção da M4	DDOC		Nº de ações		1	1	1
Objetivo estratégico 5. Promover a igualdade entre mulheres e homens na área do saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens (PAIMH)										
Realizar a paridade da igualdade entre mulheres e homens na análise de dados e desenho das estratégias de promoção e prevenção de saúde para ambos os sexos	Promover ações que fomentem o empoderamento ativo e saudável diferenciadas por sexo	Promover recursos de informação e/ou sensibilização para estilos de vida saudáveis	DDOC	DDOC, DBOE	M4 de Indicat. 1	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 Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAUVIDO 2018-2021)

Variedade estatista

Objetivo estratégico 5: Prevenir e erradicar a violência social à várias manifestações da VIOLENCIA, considerando sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação (PAAVIM)

Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Indicadores Originais responsáveis ou Promotores	Indicadores estatísticos ou Parâmetros	Metas anuais			
					2023	2024	2025	2026
Prevenir e combater todos os tipos de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e práticas nefastas como a MGF e casamentos forçados e forçados.	Aumentar o nível de conhecimento sobre a discriminação e a violência contra as mulheres e a violência doméstica	Desenvolvimento de ações de formação relevantes sobre VMDV e MGF	DISOC	RECUS / EVL	1	2	3	1
	Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, respeito e respeito, não discriminação e não violência	Desenvolvimento de ações de sensibilização e informação temático no CLAS para a área da VMDV e MGF	DISOC	CLAS / RECUS / ACES - DPNA e MAFOR	1		1	
	Sensibilizar a população para uma cultura de não violência	Desenvolvimento e promoção de iniciativas no âmbito do Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres (25 de novembro)	DISOC	DISC	1	1	1	1
Objetivo estratégico 5: Apoiar e proteger - apoiar e sensibilizar e intervenção (PAAVIM)								
Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas (PAAVIM)	Consultar e trabalhar na área de prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica	Definição de um quadro de políticas públicas municipais, desenvolvido por via do promoção de um Plano Municipal de Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica, sua implementação e monitorização	DISOC	GTNO	Indicar processo de construção Plano Municipal de Prevenção e Combate à VMDV	Subscrição das bases	Aprovação do Plano de Municipal de Prevenção e Combate à VMDV, sua implementação e monitorização	Implementação e monitorização do Plano de Municipal de Prevenção e Combate à VMDV

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 gênero 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 LGBTQI+ na vida pública e privada (PAOIEC)									
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medidas	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiras	Indicadores	Meses anuais			
						2023	2024	2025	2026
Prevenir, sensibilizar, e combater a discriminação em razão do sexo e a intimação com a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero, e características sexuais.	Sensibilizar e apoiar no âmbito do trabalho a diversidade em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero, e características sexuais (OIEC)	Prevenir ações de sensibilização em conjunto realizar na área OIEC	OIEC	OIEC, Agremiamentos locais e escolas (escolas, Associações)	M de apoio de sensibilização	1	1	1	1
					Realizar estudos e pesquisas	1	1	1	1
Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (PATSH 2018-2021)									
Objetivo estratégico 3. Convidar e reforçar o recrutamento, e informar e sensibilizar sobre a prevenção de TSH (PATSH)									
Informar e sensibilizar sobre a prevenção de TSH	Sensibilizar e apoiar para a prevenção e combate ao TSH	Avaliar o seu impacto através a criação de Seres Humanos (SH) avaliável, nomeadamente participação e divulgação da Campanha anual de prevenção e combate ao TSH	OIEC	Parceiros e intervenientes institucionais	M 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, planejar, 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 entreatajuda, aprendizagens mútuas e enriquecimento dos processos.



**SETUBAL**  
MUNICÍPIO PARTICIPADO

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