



**MAIA  
EQUAL+**

PLANO  
MUNICIPAL PARA  
A IGUALDADE  
E NÃO  
DISCRIMINAÇÃO.

**PLANO DE AÇÕES  
2022-2025**

**MAIA  
2028**

PLANO  
ESTRATÉGICO



# Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação da Maia

---

## GRUPO DE TRABALHO

### VEREAÇÃO

Emília Santos

### CONSELHEIRAS

Mafalda Roriz

Maria Antónia Torres

### EIVL

Albertina Moreira

Cláudia Múrias

Emília Santos

Júlio Guimarães

Liliana Moutinho

Romana Abreu

Susana Pimenta

Susana Soares

Vanessa Neves

## EQUIPA OPERACIONAL

Marisa Santos

Marlene Vieira

Mónica Babo

Rosana Santos

## CONSULTORIA

ICVM – Instituto de Cidades e Vilas com Mobilidade

IES – Social Business School

## INTERLOCUTORES INTERNOS

Ana Rita Vilaça

Cristina Pires

Carla Abreu

Carlos Frazão

Diana Silva

Helena Barros

Ivo Pinto

José Alberto Azevedo

José Manuel Azevedo

Miguel Azevedo

Milena Silva

Mónica Babo

Sandra Cerqueira

Novembro de 2022



"O TESTE DA CORAGEM VEM QUANDO ESTAMOS EM MINORIA. O TESTE DA TOLERÂNCIA VEM QUANDO ESTAMOS EM MAIORIA."

RALPH W. SOCKMAN

## Agradecimentos

---

Um agradecimento às entidades que participaram e que participarão ativamente na identificação e implementação das ações no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação da Maia:

ACES Grande Porto III Maia/Valongo

Agrupamentos Escolares

Agrupamento de Escolas do Levante da Maia

APF – Associação para o Planeamento da Família

APPACDM - Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental

ASMAN - Associação de Solidariedade Social Mouta Azenha Nova

Associação Empresarial da Maia

Biblioteca Municipal

Bomporto - Cooperativa de Solidariedade Social, CRL

CENTR'ARTE – Galeria de Exposições

CCD - Centro Cultural e Desportivo

Centro Social Paroquial de Águas Santas

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CLAS - Conselho Local de Ação Social da Maia

CLDS-4G

Câmara Municipal da Trofa

COMPROMISSUM – Centro de Voluntariado da Maia

Conferências Vicentinas - Conselho de zona da Maia- N. Sra. da Paz

CPCJ - Comissão de Proteção de Crianças e Jovens da Maia

CRI Porto Ocidental - Equipa Técnica de Matosinhos

Cruz Vermelha Portuguesa – Delegação da Maia (CVP)

DIDASAN - Dinamizadores para a Dádiva de Sangue



FNAJ - Federação Nacional das Associações Juvenis  
Fórum da maia  
Freguesia do Concelho da Maia  
Fundação Allamano  
GAAPP - Gabinete de Acompanhamento e Aconselhamento Psicológico e Pedagógico  
GIP - Gabinetes de Inserção Profissional  
GNR – Guarda Nacional Republicana - Posto Territorial da Maia  
IAFE - Instituto da Empresa (Associação Empresarial e Entidade Formadora)  
IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional  
ISMAI - Universidade da Maia  
Junta de Freguesia Cidade da Maia  
Junta de Freguesia de S. Pedro Fins  
Maia INCLUI  
Museu Municipal  
PSP – Comando Metropolitano do Porto  
Quinta da Caverneira  
Quintinha da Conceição  
Raríssimas - Associação Nacional de Deficiências Mentais e Raras  
Rede Social da Maia  
Santa Casa da Misericórdia da Maia,  
SIC TV  
TECMAIA - Parque de Ciência e Tecnologia da Maia  
VENEPOR - Centro Comercial  
Zoo da Maia  
Ente outros



## Acrónimos e siglas

---

APAV	Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
APF	Associação para o Planeamento da Família
APPACDM	Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental
ASMAN	Associação de Solidariedade Social Mouta Azenha Nova
CCD	Centro Cultural e Desportivo
CEDAW	Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CLAII	Centro Local de Apoio à Integração de Imigrantes
CLAS	Conselho Local de Ação Social
CLDS-4G	Contratos Locais de Desenvolvimento Social-4G
CM	Câmara Municipal
CPCJ	Comissões de Proteção de Crianças e Jovens
CRI	Centros de Respostas Integradas
DIDASAN	Dinamizadores para a Dádiva de Sangue
FNAJ	Federação Nacional das Associações Juvenis
EIVL	Equipa para a Igualdade na Vida Local
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030
ENIPD	Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência
GAAPP	Gabinete de Acompanhamento e Aconselhamento Psicológico e Pedagógico
GIP	Gabinete de Inserção Profissional
GNR	Guarda Nacional Republicana
IAFE	Instituto de Informação Apoio e Formação Empresarial
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
ISMAI	Universidade da Maia
ICVM	Instituto de Cidades e Vilas com Mobilidade
IMH	Igualdade entre Mulheres e Homens
IPSS	Instituições Particulares de Solidariedade Social
LGBTI	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo
LGBTQIA+	Lésbicas Gays Bissexuais Trans Queer Intersexo Assexual +
LGE	Local Gender Equality
LNF	Levantamento de Necessidades de Formação
OIEC	Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
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
PAPCTSH	Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos
PAVMVD	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica
PEM	Plano Estratégico para as Migrações
PMIND	Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação
POISE	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
PSP	Polícia de Segurança Pública
RH	Recursos Humanos
TV	Televisão
UMAR	União de Mulheres Alternativa e Resposta
VMVD	Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica



# PLANO DE AÇÕES PMIND MAIA EQUAL+





## 1. Plano de Ações PMIND MAIA EQUAL+

---

De uma forma concisa e planificada, serão elencados todos os propósitos e objetivos equacionados para o PMIND MAIA EQUAL+ e que permitirão ao Município atuar estrategicamente nas dimensões da Igualdade de Oportunidades e da Não Discriminação.

### 1.1. Enquadramento

O PMIND é um instrumento de compromisso para a promoção da igualdade e não discriminação e compromete-se com a melhoria da qualidade de vida de todas as pessoas do Concelho.

Trata-se de um “instrumento de política global” que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre diferentes pessoas. Através da definição de ações específicas, fixa objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como, metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, definindo ainda os recursos materiais e humanos mobilizáveis para a sua prossecução.

Este PMIND cumpre as orientações nacionais e internacionais designadamente:

- Artigo 9º e 13.º da Constituição da República Portuguesa (1976): princípio da igualdade, garantia dos direitos e liberdades fundamentais
- A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030, Portugal + Igual [ENIND 2018-2030], nos seus 3 Planos de ação: PAIMH, PAVMVD e PAOIEC

- O IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 -2021 [IV PAPCTSH 2018 -2021]  
A consulta pública ao V Plano de Ação Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2022-2025, decorreu entre 19 e 26 de outubro [CIG].
- A Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021 - 2025 [ENIPD]
- Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável 2017-2025;
- O Plano Estratégico para as Migrações 2015-2020 [PEM, 2015]
- A Declaração Universal dos Direitos Humanos
- A Convenção Organização das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher [CEDAW]
- A Carta Europeia para a Igualdade de Mulheres e Homens na Vida Local
- A Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
- A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica
- A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

O PMIND, tendo por base os multifatores envolvidos, centrará a sua intervenção estratégica em vários domínios, sempre numa vertente de transversalização e interseccionalidade, centradas no território, adequando-lhe as suas políticas públicas nesta matéria e apoiando-se nas suas forças vivas (stakeholders) para uma partilha de práticas, corresponsabilização e otimização de meios em rede para uma melhor implementação e garantia de resultados.

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

Enquanto instrumento de planeamento e políticas públicas de suporte ao trabalho já desenvolvido e a desenvolver com maior rigor e insistência em matéria de promoção da igualdade e não discriminação, o PMIND, porque territorializado e desenhado para as pessoas e instituições locais, procurará a participação e envolvimento da autarquia, entidades/instituições locais e todos/as os/as munícipes.

O PMIND, ao nível das ações definidas para implementação assentará em 4 pilares fundamentais: Internalização, Interseccionalidade, Participação e Replicação.

## 1.2. O Plano em contexto autárquico

A Constituição da República Portuguesa estabelece os princípios da igualdade e da não discriminação assumindo que todos/as têm a mesma dignidade social, sendo iguais perante a lei sem qualquer tipo de benefício, nem sendo prejudicados/as ou privados/as de qualquer direito e, ainda, isentos de qualquer dever em razão da ascendência, do sexo, da etnia, da língua, do território de origem, da religião, das convicções políticas ou ideológicas, da instrução, da situação económica ou da orientação sexual.

Porém estes princípios não podem apenas estar legislados e reconhecidos legalmente. A sua operacionalização ocorre na sociedade e tem como motores e impulsionadores as instituições públicas e privadas, com intervenções a nível político, económico, social e cultural.

Deste modo, com base no Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação assinado com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, definem-se um conjunto de medidas e ações que visam:

- promover uma nova cultura de direitos humanos, igualdade, não discriminação e não violência;
- combater a discriminação em razão do sexo, origem racial e étnica, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, entre outros;
- incrementar uma participação igual de homens e mulheres na esfera privada/familiar, no mercado de trabalho e participação política e cívica.

Estes são alguns dos objetivos que se refletem na ENIND 2018-2030. O Plano Municipal para a Igualdade e a não Discriminação MAIA EQUAL+ pretende, na base da territorialização, definir ações e estabelecer políticas públicas face às necessidades deste concelho, privilegiando o trabalho em rede, através do envolvimento de múltiplos atores concelhios. Assim, o poder local em estreita parceria com as entidades locais apostar-se-ão nas mais adequadas opções de intervenção para a melhoria do quotidiano das populações.

É necessário pugnar pela igualdade na sua múltipla singularidade e multiplicidade e lutar contra os estereótipos instituídos que, quase sempre, resultam no incumprimento de direitos fundamentais do ser humano.

Daí este Plano constituir-se como um instrumento de ações concretas, que permitirá atingir os preceitos já sobejamente conhecidos e definidos na ENIND 2018-2030 que tem como objetivos principais a eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica.

Fixados nesta estratégia, a Administração Central e a Administração Local constituem-se como atores junto das populações promovendo uma sociedade mais justa e igualitária.

O sentido da territorialização é uma das prioridades que tenta adequar as políticas às características e necessidades territoriais através do envolvimento, em rede, de todas as entidades locais como agentes estratégicos do mainstreaming do combate à discriminação e à estereotipia.

Este princípio da territorialização da ENIND 2018-2030 vem alargar o espectro de atuação já previsto no Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro) que estabelece que uma das atribuições do poder local é assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação de cada município. Com os princípios da ENIND 2018-2030 o poder autárquico sente o dever de atuar sobre as outras formas de discriminação e estereotipia. Por outro lado, dado que privilegia a atuação das entidades locais, exige uma atuação, estreita e concreta, na vertente externa do município.

Para consubstanciar a territorialização e a prossecução dos objetivos da ENIND, o Município da Maia, a 05 de junho de 2022, renovou o seu compromisso de cooperação ativa, celebrando com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género um novo Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação. Desta forma, renova o seu compromisso na eliminação dos estereótipos, no combate à discriminação e na prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, assumindo políticas locais cada vez mais igualitárias e equitativas, em matéria de igualdade e não discriminação, para um período de 4 anos.

Este Plano assenta em dois grandes focos de atuação: a vertente interna e a vertente externa do Município.



### 1.3. O Plano de Ações

Como já refletido, o PMIND MAIA EQUAL+ com todas as ações identificadas e planeadas dará resposta aos desafios detetados nas diferentes realidades organizacionais, quer na sua vertente interna, quer na sua vertente externa, definindo objetivos e propondo medidas de melhoria em matéria de igualdade e não discriminação a implementar na organização autárquica e no concelho.

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

Neste Plano apresentam-se todas as ações a desenvolver em cumprimento dos objetivos estratégicos da ENIND 2018-2030, adequando-o aos objetivos da política pública, integrados nos seus diferentes Planos Nacionais de Ação

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

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

	<p>6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH</p> <p>7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social</p>
PAVMVD	<p>1. Prevenir — erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação</p> <p>2. Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção</p> <p>3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização</p> <p>4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção</p> <p>5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas</p> <p>6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados</p>
PAOIEC	<p>1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC</p> <p>2. Garantir a transversalização das questões da OIEC</p> <p>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</p>
IV PAPCTSH 2018-2021	<p>1. Reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do tráfico de seres humanos</p> <p>2. Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, bem como consolidar, reforçar e qualificar a intervenção</p> <p>3. Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico</p>
ENIPD	<p>1. Garantir a participação das pessoas com deficiência em condições de igualdade e equidade com as demais</p> <p>2. Promover a inclusão, igualdade e a prevenção da violência nas organizações e na comunidade</p>
<p>PAIMH – Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens PAVMVD – Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica PAOIEC – Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais PAPCTSH – Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos ENIPD – Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência</p>	



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

Tabela 2. Objetivos Estratégicos do PMIND – Vertente Externa e Vertente Interna

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
VERTENTE INTERNA	1. Salvaguardar o compromisso com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional
	2. Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade
	3. Uniformizar a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades
	4. Garantir condições para uma participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia
	<i>Na vertente interna, é necessário tornar transversal a perspetiva de género na missão e planeamento estratégico da Câmara Municipal: sensibilização e formação dos recursos humanos para uma linguagem mais inclusiva (verbal e não verbal). Garantir, ainda, que todos os documentos estratégicos, formulários, comunicação físicas e online, integrem conceitos e linguagem não discriminatória.</i>
VERTENTE EXTERNA	1. Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho
	2. Incentivar as entidades empregadoras e formadoras para a adoção de medidas para a igualdade e não discriminação
	3. Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas
	4. Tornar transversal a perspetiva de género e não discriminação nas áreas da educação e ação social
	5. Promover a igualdade e a não discriminação na educação de crianças e jovens
	6. Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género
	7. Melhorar a qualidade das intervenções no apoio às vítimas de violência doméstica
	<i>Na vertente externa é necessário acautelar a integração da perspetiva de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção das diferentes organizações do concelho, a fim de prosseguir a concretização dos objetivos da ENIND 2018-2030.</i>



## 1.4. Metodologia de recolha e definição de ações

A metodologia de definição das ações para o PMIND MAIA EQUAL+ assenta em mais que uma vertente de análise e recolha de informação.

Numa primeira análise a sistematização das ações teve por base os dados obtidos no Relatório de Diagnóstico. Após apresentação deste Relatório às estruturas interna e externa para apreciação e pronúncia [EIVL, Conselheira Local Interna e Conselheira Local Externa] e a aprovação [reunião de Câmara], o mesmo foi apresentado ao CLAS - Conselho Local de Ação Social. Do mesmo foram agendadas reuniões internas com a Divisão de Desenvolvimento Social da Câmara Municipal para auscultação de projetos e ações pertinentes a enquadrar no Plano. Destas reuniões saíram ações que facilmente se enquadram em projetos existentes e em desenvolvimento, melhorando os processos já em curso. Por outro lado, surgiram também algumas ideias mais arrojadas que darão um cunho mais inovador, audaz e interventivo ao Plano.

Em simultâneo e pelo período de um mês foi disseminada uma ficha de auscultação de contributos, quer interna quer externamente, para recolha de ações que os intervenientes considerassem poderem vir a integrar o Plano e que se assumissem como resposta para as reais necessidades nas suas áreas de atuação. Desta participação obtiveram-se várias respostas que foram tidas em conta e que estão vertidas no presente Plano [reproduzidas integralmente em anexo ao documento].

Esta metodologia teve por base a garantia do envolvimento de todas as pessoas e entidades, que apresentaram ações concretas e com as quais se comprometeram no apoio à sua implementação.

Desta forma acreditamos que o sucesso do Plano assentará no conjunto das participações e no compromisso de todas as pessoas.



Tabela 3. Ficha de recolha de ações para o Plano PMIND MAIA EQUAL+

## IDENTIFICAÇÃO DE AÇÕES

Terminada a fase de Diagnóstico no âmbito do PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DA MAIA, destina-se esta ficha à recolha de ações que considere poderem vir a integrar o PLANO respondendo a reais necessidades na sua área de atuação.

Apresente 3 (três) ações concretas com as quais se compromete na sua implementação.

O sucesso do PLANO assenta no conjunto das participações e no compromisso de todos/as.

Gratos/as pela sua colaboração!

AÇÕES	DESIGNAÇÃO DA AÇÃO
1	
2	
3	

Como já referido, muitas das ações vão ao encontro das já definidas e apresentadas em Plano de Ações sistematizadas no ponto 1.5. Plano de Ações: vertentes e dimensões de intervenção, pensadas e sistematizadas com base nos dados do Diagnóstico.

O Plano de Ações PMIND MAIA EQUAL+ integra a sistematização de todos os contributos recolhidos por vertente e dimensões.



## 1.5. Plano de Ações: vertentes e dimensões de intervenção

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

O Plano resulta de diferentes inputs, integrando contributos das diversas entidades locais, e as ações estão apresentadas por vertente e dimensão de intervenção, com diferentes graus de complexidade e tipologias de atuação.

Não pretende ser um instrumento exaustivo, apesar de se munir de uma grande ambição e exigência quer na sua vertente interna quer na sua vertente externa, incluindo ações que se complementam e que, por isso, podem produzir efeitos sinérgicos entre si.

Numa vertente de melhoria contínua, o Plano é suscetível de ser atualizado, consoante o atingimento ou não das metas e objetivos.

Havendo a imperativa necessidade atualização/revisão ao Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, será elaborada uma adenda ao mesmo, a ser aprovada nas mesmas instâncias a que foi inicialmente submetido.



### **1.5.1. VERTENTE INTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal**

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

Assim, a nível interno, as ações do Plano PMIND EQUAL+ da Maia, têm como finalidade a promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal, através de:

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

Apostar-se-á no envolvimento de todas as pessoas da autarquia, para um cumprimento substancial dos objetivos e obtenção dos melhores resultados.

Vertente: INTERNA				Dimensão: MISSÃO E PLANEAMENTO ESTRATÉGICO					
Objetivo Estratégico: SALVAGUARDAR O COMPROMISSO COM A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA CULTURA ORGANIZACIONAL									
Objetivos Específicos	Ações	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Envolvidas	Tipo Custos
				2022	2023	2024	2025		
Integrar e disseminar, nas políticas e práticas autárquicas, uma consciência e compromisso coletivos para assunção de uma nova cultura de igualdade e não discriminação	1. Inclusão expressa do compromisso com a igualdade de género e não discriminação na missão e valores da organização: - No site - Outros documentos, sempre que se verifique ou aquando de novas versões (OD)	Toda a Comunidade autárquica	Até ao final do Plano, os 2 suportes estratégicos expressam o compromisso do Município com a igualdade de género e não discriminação. N° de documentos verificados/alterados	-	Site	Ouros Documentos	-	Executivo Dirigentes EIVL Comunicação Responsáveis pela elaboração dos documentos Qualidade	Internos
	2. Ações de informação/sensibilização, tertúlias, seminários, Workshops para apropriação da estratégia do município para a igualdade e não discriminação	Trabalhadores/as e dirigentes	Ações de informação e sensibilização abrangendo pelo menos 30% dos/as trabalhadores/as e 40% de dirigentes Até final de 2022, 1 ação Em 2023, 2 ações Em 2024, 1 ação	Trabalhadore s/as (10%) Dir (5%)	Trabalhadore s/as (20%) Dir (15%)	Trabalhadore s/as (30%) Dir (40%)	-	EIVL Consultora	Internos Financiados
	3. Afetação de recursos financeiros no orçamento municipal para implementação das medidas do PMIND	Autarquia	% da rúbrica orçamental para implementação de medidas de igualdade e não discriminação	Valor %	Valor %	Valor %	Valor %	EIVL Executivo DFP Jurídico	Internos

Vertente: INTERNA				Dimensão: COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL					
Objetivo Estratégico: ADOPTAR UMA POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO INCLUSIVA, NÃO DISCRIMINATÓRIA E PROMOTORA DA IGUALDADE									
Objetivos Específicos	Ações	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Tipo Custos
				2022	2023	2024	2025		
Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual inclusivas e promotoras da igualdade, e não discriminação	4. Adaptação de Guia de Linguagem Inclusiva à realidade do concelho com orientações para comunicação institucional inclusiva	Trabalhadores/as e Dirigentes	Até final de 2023, verificada a adaptação do Guia Até final de 2025, Guia divulgado e implementado	X	X (25%)	X (75%)	X (100%)	EIVL Consultora Gabinete de Comunicação	Custos internos
	5. Adoção de linguagem neutra e inclusiva em documentos como o Código de Ética, Manual de Identidade Corporativa e Procedimentos Internos de cada Unidade Orgânica.	Trabalhadores/as e Dirigentes	Até ao final do Plano, 60% dos documentos avaliados estão redigidos em linguagem inclusiva e não discriminatória		X (20%)	X (60%)	X 100%	EIVL Todas as divisões / serviços municipais Gabinete de Comunicação Gestão Qualidade	Custos Internos
	6. Distribuição de sacos Arco Iris (pano recicláveis) e Guarda Chuvas	Todas as pessoas da autarquia	Nº de suportes produzidos Nº de Suportes distribuídos	-	X	X	-	Recursos Humanos Divisão Desenvolvimento Social	Custos de design e produção
Formar e sensibilizar para a garantia de uma comunicação neutra e inclusiva	7. Ações de informação/sensibilização sobre comunicação inclusiva e não discriminatória	Profissionais de comunicação e Relações Públicas, responsáveis de serviços, pivots da qualidade, ...	Ao longo do Plano, realizar 2 ações de informação/sensibilização abrangendo pelo menos 30% do público-alvo	X	X 1 ação (15%)	X 1 ação (30%)	X	EIVL Gabinete de Comunicação Gestão Qualidade Entidades formadoras	Formação custo / hora
Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, Igualdade e não discriminação	8. Incorporação regular de informação relevante em matéria de igualdade, não discriminação e conciliação nos circuitos de comunicação interna, newsletter	Trabalhadores/as e Dirigentes	Durante a vigência do Plano, é divulgada 1 informação de 2 em 2 meses: Info, Newsletter, Portal do Desenvolvimento Social	X 1	X 4	X 4	X 4	EIVL Gabinete de Comunicação Recursos Humanos	Custos internos de produção

Vertente: INTERNA				Dimensão: RELAÇÕES COM O EXTERIOR					
Objetivo Estratégico: TORNAR TRANSVERSAL A PERSPETIVA DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES COM OUTRAS ENTIDADES NO CONCELHO									
Objetivos Específicos	Ações	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Tipo Custos
				2022	2023	2024	2025		
Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho	9. Participação e/ou organização de ações de <i>networking</i> e Benchmarking, Workshops e Seminários( com outras autarquias), que apresentam boas práticas no domínio da igualdade	Empresas, Associação Empresarial, Autarquias e outras Entidades empregadoras	Anualmente, o Município e seus parceiros participam ou promovem, pelo menos, uma iniciativa (seminário, Workshop, Feira, Celebração de Dias Comemorativos ou Temáticos...)	X 1	X 1	X 1	X	EIVL Associação Empresarial da Maia Outros Municípios Stakeholders Rede Social da Maia	Despesas com palestrantes, <i>catering</i> , deslocações
	10. Sessão de cinema ao ar livre Transmissão de filme marcante na área da Igualdade e Não discriminação	Público em geral	Uma sessão por ano 2023, 2024 e 2025	-	X 1	X 1	X 1	EIVL Rede Social da Maia Cultura	Espaço Multimédia, Som Segurança
	11. Apresentar e promover as ações da CM Maia em matéria de igualdade e não discriminação em Programa Temático de TV	Público em geral	Apresentação programa TV	-	X 1	-	-	CM Maia Gabinete de Comunicação Divisão de Desenvolvimento Social	
	12. Dinamizar a Semana Municipal para a Igualdade: Tertúlias, Projetos Pedagógicos, Ações de Capacitação, Arte Urbana, Exposições, Jogos de Luzes	Municípes, Migrantes, Público em geral,	1 semana Outubro Semana Municipal para a Igualdade	X 1	X 1	X 1	X 1	Executivo, EIVL Entidades parceiras: CIG, ISMAI, Associação Plano i, Rede Social da Maia	Despesas com design, produção e dinamização das ações; Deslocações, alojamento, alimentação de convidados



13. Caminhadas pela Igualdade e não discriminação	Público em geral	1 caminhada por ano	-	X 1	X 1	X 1	EIVL Entidades e Associações Locais Rede Social da Maia	Despesas logística, divulgação /promoção dos eventos.
14. Promover a adoção de linguagem neutra e inclusiva (verbal e não verbal), não sexista e não discriminatória nos documentos e instrumentos de comunicação nas instituições do concelho	Trabalhadores/ as Dirigentes das instituições	Garantir a adesão de pelo menos 3 entidades envolvidas neste processo	-	X 1	X 1	X 1	EIVL Entidades Locais Associação Empresarial da Maia Organizações Locais Rede Social da Maia Universo Municipal	Internos

Vertente: INTERNA				Dimensão: RECURSOS HUMANOS					
Objetivo Estratégico: FORMAR E SENSIBILIZAR PARA A GARANTIA DE CONDIÇÕES DE PARTICIPAÇÃO PLENA E IGUALITÁRIA NA ATIVIDADE PROFISSIONAL DE TODAS AS PESSOAS DA AUTARQUIA									
Objetivos Específicos	Ações	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Tipo Custos
				2022	2023	2024	2025		
Formar e sensibilizar para a garantia dos princípios da igualdade e não discriminação	15. Formação das pessoas responsáveis pelos recursos humanos em igualdade de género e não discriminação. Ações: Igualdade de oportunidades: mitos, estereótipos e crenças Direito à Igualdade e Não Discriminação	Técnicos das áreas sociais e área de recursos humanos	Nº formandos da CM Maia (área social e Recursos Humanos) Nº formandos de IPSS, empresas, associações ou liberais	-	X	X	X	EIVL Recursos Humanos IAFE APF Rede Social da Maia LNF - RH	Formação custo / hora
	16. Inclusão de ações/módulos sobre igualdade de género e não discriminação nos planos de formação da autarquia (ex: estereótipos de género, linguagem inclusiva, conciliação vida profissional, pessoal e familiar, assédio moral e sexual no local de trabalho, LGBTQIA+, multiculturalidade, ...)	Trabalhadores/as e Dirigentes	Em cada Plano anual de formação, é incluída, pelo menos, 1 ação de formação na temática de igualdade de género e não discriminação. Garantia de participação do maior número de Trabalhadores/as e de pelo menos 40% dos dirigentes	X 1 ação (Dirigentes 40%)	X 1 ação (Dirigentes 40%)	X 1 ação (Dirigentes 40%)	X 1 (Dirigentes 40%)	EIVL Recursos Humanos LNF - RH	Formação custo / hora
Incluir os princípios de igualdade e não discriminação em todos os processos relacionados com a gestão de recursos humanos	17. Inclusão da temática de género e não discriminação nos procedimentos concursais.	Trabalhadores/as	Incluir um artigo que aborde a questões da Igualdade de Género	X	X	X	X	EIVL Recursos Humanos	-

Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho	18. Melhorar os mecanismos procedimentais que possibilitem e facilitem a denúncia e/ou apresentação de queixa em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho	Trabalhadores/as	GAF	X	X (100%)	X	-	EIVL Jurídico Recursos Humanos	Custos Internos
Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	19. Criação de oportunidades de diálogo com os/as trabalhadores/as ou seus/suas representantes, para avaliação e definição de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros	Trabalhadores/as e dirigentes	Por ano, é realizada uma ação/iniciativa de intercâmbio, reunião para auscultação de trabalhadores/as	-	X 1	X 1	X 1	EIVL Recursos Humanos Direções de Departamento	Custos decorrentes da Negociação
	20. Definição de procedimentos para adoção de práticas de organização do trabalho facilitadoras da conciliação com a vida pessoal e familiar (Horários Flexíveis, amamentação, aleitação, acompanhamento a ascendentes ou descendentes, jornadas contínuas, ...)	Trabalhadores/as	Durante a vigência do Plano, definir procedimentos para a adoção de práticas facilitadoras da conciliação	X	X	X	X	EIVL Recursos Humanos Chefes de Divisão Diretores de Departamento	Custos Internos
	21. Implementar a "Semana dos 4 dias – tarde de sexta-feira livre	Trabalhadores/as e Dirigentes	Garantir a tarde de sexta-feira livre	-	-	X Projeto Piloto	X	Recursos Humanos	Custos Internos

22. Gestão de turnos em função das necessidades familiares do agregado familiar do/a trabalhador/a (ascendentes ou descendentes)	Trabalhadores/as	Nº de pedidos / Nº de autorizações	X	X	X	X	Recursos Humanos	Custos Internos
23. Aplicação de Descontos num apoio direto aos/às trabalhadores/as da CM da Maia e às suas famílias, em serviços que potenciem a vida familiar.	Trabalhadores/as	Nº de pedidos / Nº de intervenções	-	X	X	X	CCD Maia	Desconto sobre preço do serviço
24. Cantina TAKE AWAY – apoio nas refeições [essencialmente jantar]	Trabalhadores/as	Nº de refeições pedidas / Nº de refeições servidas	-	X Projeto Piloto	X	X	CCD Maia	Preçário da Carta da cantina
25. Desenvolver atividades de Team Building, vocacionadas para Igualdade e Não Discriminação, com os/as trabalhadores/as	Trabalhadores/as	Nº de Ações desenvolvidas	-	X 1	X 1	X 1	CM Maia Parceiros Externos Recursos Humanos	Despesas gerais
26. Assinalar dias temáticos: homenagem aos/às trabalhadores/as com 25 anos em funções públicas (incluindo aposentados/as), o Magusto pelo S. Martinho, o Cabaz de Natal na quadra natalícia, e jantar de Natal.	Trabalhadores/as	Nº de Ações desenvolvidas	X	X 1	X 1	X 1	CCD Maia	Custos Internos
27. Estabelecer parcerias com operadores culturais, desportivos e outros para oferta de descontos para trabalhadores/as	Trabalhadores/as	Nº de Entradas requisitados	-	X	X	X	CCD Parceiros Locais	-



### **1.5.2. VERTENTE EXTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação no concelho da Maia**

Na sua dimensão externa serão definidas também medidas, metas e resultados ao nível da promoção da igualdade e não discriminação a disseminar no Concelho da Maia. Assim, este Plano acautela a integração da perspetiva de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção das diferentes organizações do concelho.

Nesta vertente, estão desenhadas ações de informação, formação e sensibilização da população para as questões da igualdade e não discriminação. Estas ações são abrangentes e consideram todas as dimensões do desenvolvimento local como o emprego, a conciliação, a educação, a cultura, o desporto, a saúde e ação social, a violência e a segurança

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

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

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



Apostar-se-á no envolvimento das organizações, apostando nos principais stakeholders, para um cumprimento cabal dos objetivos e resultados em matéria de Igualdade e Não Discriminação.

Vertente: EXTERNA				Dimensão: TRANSVERSAL					
Objetivo Estratégico: INTEGRAR A PERSPETIVA DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA GOVERNAÇÃO, GESTÃO E INTERVENÇÃO NO CONCELHO									
Objetivos Específicos	Ações	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Tipo Custos
				2022	2023	2024	2025		
Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	1. Ações de formação/sensibilização em igualdade de género e não discriminação	Dirigentes e técnicos/as de associações e entidades locais	Até ao final do Plano, realizadas 2 ações de formação/sensibilização abrangendo o maior número possível de organizações	-	X (50%)	X (50%)	X	EIVL Organizações locais	Formação custo/hora Aluguer Suportes pedagógicos
	2. Apoiar ações que visem garantir a igualdade de oportunidades independente da raça, etnia, nacionalidade e religião a que as pessoas pertençam, valorizando as suas aptidões profissionais (ex.: campanhas, ações de sensibilização, ações de formação, programas, etc.)	Comunidade	Por cada ano de vigência do Plano, apoiar pelo menos 1 iniciativa	X 1	X 1	X 1	X 1	EIVL Ação Social Comunicação Organizações locais Tecido empresarial APF	Formação custo/hora Aluguer Suportes pedagógicos
Obter dados desagregados por género nas diversas áreas/dimensões de intervenção autárquica.	3. Implementação de sistema de indicadores de género e/ou outros nos projetos e ações desenvolvidas pelo Município e organizações parceiras: Associação Empresarial, Utentes da Biblioteca, Participantes em eventos culturais, ...)	Serviços Municipais Organizações Locais	Até ao final de 2024 deve estar criado e testado o sistema de indicadores junto das partes interessadas	X	X	X	-	EIVL Divisões / Serviços da Autarquia Organizações Locais Consultora Interlocutores internos	Custos internos



Apoiar a procura ativa de emprego e diferenciar positivamente a admissão de Trabalhadores/as	4. Considerar a igualdade/paridade na integração de Trabalhadores/as nas instituições locais, (50%/50%)	Organizações Locais	Por cada ano de vigência do Plano sensibilizar para a integração destas políticas nos processos de Recrutamento	-	X	X	-	EIVL Entidades Locais Rede Social	Custos internos
	5. Ajudar na procura de emprego a pessoas desempregadas, nomeadamente, refugiados e comunidade migrante independentemente do gênero, raça/etnia ou religião.	Comunidade	Nº de ações dinamizadas	-	X	X	-	EIVL Rede Social Associação Empresarial da Maia IEFP – GIP CLAII Missão “Sorrisos Esperança”	Custos internos

Vertente: EXTERNA				Dimensão: EMPREGO, FORMAÇÃO E CONCILIAÇÃO					
Objetivo Estratégico: INCENTIVAR AS ENTIDADES EMPREGADORAS E FORMADORAS PARA A ADOÇÃO DE MEDIDAS PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO									
Objetivos Específicos	Ações	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Tipo Custos
				2022	2023	2024	2025		
Informar sobre a integração da perspetiva de género, não discriminação e conciliação nas organizações	6. Ações de informação/sensibilização para a igualdade, não discriminação e inclusão da diversidade, no âmbito da conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e sobre direitos na parentalidade, e ações de divulgação de programas e instrumentos de avaliação da disparidade salarial: funções iguais, salários iguais	Entidades empregadoras	Até ao final do Plano, realizar 3 ações, envolvendo o máximo de entidades e pelo menos 60 participantes		X 1	X 1	X 1	Autarquia Associação Empresarial Organizações Locais Rede Social	Formação custo/hora  Despesas com conferencistas, catering, etc.
	7. Incentivo à introdução de critérios relacionados com boas práticas e respeito pelos princípios de igualdade e não discriminação – Prémio de mérito “Igualdade é Solidariedade”, contratação não discriminatória e outras iniciativas de inovação social	Empresas IPSS	Até final de 2024, definir e aprovar lista de critérios a divulgar junto das partes interessadas	-	X	X	X	Executivo, EIVL Entidades parceiras Rede Social da Maia	
Contribuir para a eliminação de escolhas vocacionais e profissionais condicionadas por estereótipos	8. Apoio à revisão das políticas de <i>marketing</i> e divulgação dos percursos formativos, integrando a perspetiva de género (ex.: Semana das Profissões)	Discentes Estudantes Pessoas em formação	Iniciativas de combate aos estereótipos de género nas profissões	-	-	X 1	X 1	EIVL Agrupamento de Escolas Divisão de Educação ( Ensino Profissional) IEFP ISMAI	Custos internos

Vertente: EXTERNA				Dimensão: EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO					
Objetivo Estratégico: EDIFICAR UMA CULTURA DE IGUALDADE NO CONCELHO, ATRAVÉS DE INICIATIVAS EDUCATIVAS, CULTURAIS E DESPORTIVAS									
Objetivos Específicos	Ações	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Tipo Custos
				2022	2023	2024	2025		
Sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões de igualdade de género e não discriminação enquanto princípios fundamentais dos Direitos Humanos	9. Disseminação de informação para abordar temáticas da igualdade e não discriminação junto do público infantil	Crianças pré-escolar e 1.º ciclo	Nº de crianças participantes nos projetos de sensibilização	-	X	X		EIVL Divisão Educação Agrupamentos Escolares Jardins-de-Infância Escolas do 1.º ciclo Consultora	Custos internos
	10. Ações de sensibilização participativas (ex.: Teatros Tertúlias, Semana da Igualdade)	Crianças e Jovens Famílias Comunidade	Abrangendo 2000 participantes no total	X	X 1	X 1	X 1	EIVL Divisão Cultural Associações Locais Agrupamentos de Escolas Associações Juvenis	Despesas com palestrante, catering, divulgação etc.
Conferir visibilidade ao papel da mulher na sociedade e história local.	11. Realização de evento(s) cultural/is que enalteça(m) a mulher maia e/ou figuras de destaque na sociedade e história do concelho Atribuir nome de pessoa do sexo feminino influente na Maia a uma rua ou equipamento público)	Comunidade	Até ao final do Plano, é realizado 1 evento por ano	X	X 1	X 1	X 1	EIVL Divisão Desenvolvimento Social Comissão de Toponímia	Despesas logística, divulgação /promoção dos eventos
Conferir visibilidade à prática desportiva feminina e a modalidades adaptadas	12. Promover a divulgação de notícias e peças jornalísticas (nos jornais / rádios) que divulguem a prática desportiva de atletas femininas e de modalidades adaptadas.	Comunidade	Ao longo da vigência do Plano, é realizada, 1 peça semestralmente	X 1	X 1	X 1	X 1	EIVL Desporto OCS – Órgãos de Comunicação Social (Rádios e/ou jornais locais)	Tabela Preços OCS, locais, regionais e nacionais

Vertente: EXTERNA				Dimensão: SAÚDE E AÇÃO SOCIAL					
Objetivo Estratégico: CONTRIBUIR PARA A TRANSVERSALIZAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS ÁREAS DA SAÚDE E AÇÃO SOCIAL									
Objetivos Específicos	Ações	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Tipo Custos
				2022	2023	2024	2025		
Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género nos serviços de saúde e ação social	13. Ações de formação em Igualdade de Género e/ou temáticas específicas de sensibilização/prevenção (LGBTQI+, violência doméstica, violência de género, violência contra pessoas idosas ...)	Profissionais de saúde e de ação social	Até final do Plano, é realizada uma ação que envolvendo pelo menos 20 participantes	X	X 1	X 1	X 1	EIVL CIG Serviços de Saúde Segurança Social Divisão Desenvolvimento Social Rede Social IPSS GNR, PSP APAV, UMAR	Formação custo/hora
Promover envolvimento de homens na prestação de cuidados na família.	14. Campanha de sensibilização (vídeo e/ou outros formatos) a disseminar em meios corporativos ou OCS	Comunidade	Até final de 2023, criar e implementar a campanha	-	X	X	-	EIVL Serviços de Saúde Segurança Social IPSS Rede Social CIG	Custos com comunicação
	15. Assinalar o Dia da Família	Comunidade	Todos os anos a 15.05	-	X	X	-	CM Maia APFN Rede Social	Custos com organização

Vertente: EXTERNA				Dimensão: VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA					
Objetivo Estratégico: MELHORAR A QUALIDADE DA INTERVENÇÃO E PREVENÇÃO EM SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO									
Objetivos Específicos	Ações	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Tipo Custos
				2022	2023	2024	2025		
Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género na área da justiça	16. Ações de formação em igualdade de género, violência doméstica e/ou outras temáticas específicas	Profissionais do setor Comunidade em geral	Até final do Plano, é realizada uma ação que envolva pelos menos 20 participantes.	X 1	X 1	X 1	X 1	EIVL Ministério Público CIG GNR, PSP APAV, UMAR	Formação custo/hora
Melhorar a qualidade da intervenção na prevenção e no apoio às vítimas de violência doméstica e de género	17. Adesão à Rede de Municípios Solidários	Vítimas VD	Protocolo de Adesão à Rede Municípios Solidários assinado até final 2023	X	X (100%)	-	-	EIVL Divisão Desenvolvimento Social CIG	-
	18. Promover ações de esclarecimento, policiamento de proximidade e contacto com as vítimas de discriminação e atestar as suas preocupações	Vítimas Profissionais	Pelo menos uma ação/ano Nº de ações desenvolvidas Nº de participantes nas ações	X 1	X 1	X 1	X 1	GNR, PSP	Formação custo/hora
	19. Afixação, em locais estratégicos dos serviços, informação com exemplos de situações de desigualdade e discriminação com linhas telefónicas e serviço de apoio	Vítimas	Nº de cartazes afixados	X	X	X	X	"Valorizar" – Gabinete de Apoio à Vítima GNR, PSP	Custo design, produção e logística

Sensibilizar para o desenho universal e acessibilidade para todos/as	20. Sensibilizar toda a comunidade para a inclusão de todos/as e não discriminação em função da deficiência [motora, mental, ...]	Comunidade em geral	Uma ação de sensibilização por ano em espaço público e edificado para crianças, jovens e adultos.	X 1	X 1	X 1	X 1	CM Maia Associações de deficiência Agrupamentos Plano de Mobilidade Plano de Acessibilidade	Formação custo/hora
Prevenir Violência Doméstica e de Género	21. Assinalar o Dia Internacional da luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia	Comunidade	Um dia por ano	-	X 1	X 1	X 1	Comunidade LGBTQIA+	Custos com organização e promoção
	22. Desenvolver tertúlias, grupos de reflexão e debate (a partir de casos reais e verídicos e testemunhos de vida) complementados por filmes e documentários de sensibilização e educação das pessoas na matéria de Igualdade e Não Discriminação	Comunidade	Uma ação por ano	X 1	X 1	X 1	X 1	Associações IPSS APAV UMAR CIG	Custo/hora dos convidados, alojamento, deslocação, alimentação



# MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO





## 2. Monitorização e Avaliação do Plano

A avaliação e monitorização são os principais pilares do processo de planeamento, assumindo-se como um procedimento destinado, essencialmente a julgar os resultados da intervenção e implementação de ações concretas e a fornecer informação sobre a sua gestão, expectativas, resultados, impactos e até custos.

No contexto deste Plano, a avaliação será utilizada para medir os resultados das ações, apoiar na tomada de decisões, identificar condições de sucesso e aspetos críticos das Intervenções. O resultado será o ajustamento do Plano e a otimizando de recursos.

A monitorização e avaliação do PMIND MAIA EQUAL+, incidirão sobre cada uma das ações apresentadas e implementadas, sobre os seus indicadores e sobre os seus resultados esperados e atingidos.

Tabela 4. Monitorização e avaliação do Plano PMIND MAIA EQUAL+

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



## 2.1. Monitorização do Plano PMIND MAIA EQUAL+

O Município da Maia está apostado em definir políticas de igualdade e não discriminação através do exercício governativo, com implicações internas e externas, através do envolvimento de toda a sua estrutura de recursos humanos e da sociedade em geral, responsabilizando e envolvendo o maior número de entidades.

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

Portugal como um país que ainda verifica um nível elevado de desigualdades, nas mais variadas áreas de atuação, tem que inverter esta tendência com uma forte aposta em estratégias de promoção de justiça social e igualdade de oportunidades.

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

Todo este processo de monitorização e avaliação contará com todas as pessoas e entidades, intervenientes internos e externos, vinculados desde o seu processo de construção e implementação: a EIVL, a Conselheira Interna e Externa, os stakeholders e a Câmara Municipal da Maia.

Dado o conhecimento de causa a monitorização deverá ser encabeçada pela Equipa para a Igualdade na Vida Local que ficará responsável pelo acompanhamento da execução das ações inscritas no presente documento. Esta



estrutura, articulará com outros intervenientes no processo, para uma cabal avaliação da prossecução dos trabalhos, possíveis ajustes e/ou correções e reestruturações do Plano em qualquer fase do seu desenvolvimento, reforçando dinâmicas de melhoria contínua.

Por outro lado, apostará numa forte implicação e envolvimento interno de todas as pessoas da autarquia, das suas famílias, entidades educativas, movimentos associativos, migrantes e minorias, e tecido empresarial, para a desejada crescente promoção de um território mais igualitário, indutor de igualdade e não discriminação.

A EIVL será a responsável pela gestão e execução dos Objetivos propostos no PMIND MAIA EQUAL+, através da elaboração de planos de ação concretizáveis, mensuráveis e que permitam uma posterior avaliação de impacto [Modelo de sistematização e concretização das ações]. A análise de indicadores recolhidos ficará a cargo de entidade externa independente, responsável pela avaliação do Plano, que serão de cabal importância para um constante aprofundamento e maior conhecimento da realidade inerente a estas temáticas da igualdade e não discriminação, no município da Maia. Com base nestes indicadores a EIVL estará atenta a novas formas de planeamento de ações a fim de redirecionar o Plano, caso seja necessário, uma vez que este tem uma abrangência de quatro anos.



### **2.1.1. Modelo de sistematização e concretização das ações**

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

Assim, para cada vertente e dimensão de intervenção, é necessário decompor e sistematizar as ações de uma forma mais concreta, objetiva e operacional, definindo para cada uma:

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

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

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



### 2.1.1.1. Sistematização de ações na vertente interna

#### VERTENTE:

Interna

#### DIMENSÃO:

Relação com o exterior

#### OBJETIVO ESTRATÉGICO:

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

#### OBJETIVO ESPECÍFICO

Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho

#### AÇÕES

Dinamizar a Semana Municipal para a Igualdade: Tertúlias, Projetos Pedagógicos, Ações de Capacitação, Arte Urbana, Exposições, Jogos de Luzes

#### ESPECIFICAÇÃO DAS AÇÕES

- 24/10 – Tertúlia “(Des)igualdades” com a Doutora Ana Sofia Neves (ISMAI e Associação Plano i e com a Dra. Cláudia Múrias sobre o tema “Roteiros para a Igualdade” – Casa do Alto;
- 25/10 – Rapper Jimmy P. – Projeto Pedagógico “Amar-te e Respeitar-te”;
- 24/10 a 30/10 – Exposição “Degraus para a Igualdade” – Exposição de trabalhos dos jovens que frequentam o Projeto “Bué D´Escolhas” – intervenção de arte urbana no município relacionada com a temática da (des)igualdade e (não)discriminação.

#### RESULTADOS E INDICADORES

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

#### PÚBLICO-ALVO

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



**ENTIDADES ENVOLVIDAS**

---

Executivo e EIVL  
Entidades parceiras: CIG, ISMAI, Associação Plano i, APF  
Rede Social  
Divisão de Desenvolvimento Social

**CRONOGRAMA**

---

2022-2025

**CUSTOS**

---

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



### 2.1.1.2. Sistematização de ações na vertente externa

**VERTENTE:**

---

Externa

**DIMENSÃO:**

---

Transversal

**OBJETIVO ESTRATÉGICO:**

---

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

**OBJETIVO ESPECÍFICO**

---

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

**AÇÕES**

---

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

**ESPECIFICAÇÃO DAS AÇÕES**

- 
- 18/01 a 01/03
  - Ação de formação financiada
  - “Direito à Igualdade e à Não-Discriminação”
  - Ministrada pelo IAFE
  - Local de realização: TECMAIA
  - 
  - 17/02 a 31/03
  - Ação de formação financiada



- “Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens: mitos, estereótipos e crenças”
- Ministrada pelo IAFE
- Local de realização: Casa do Alto
- 

#### **RESULTADOS E INDICADORES**

---

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

#### **PÚBLICO-ALVO**

---

Dirigentes e técnicos/as de associações e entidades locais  
Comunidade

#### **ENTIDADES ENVOLVIDAS**

---

EIVL  
Organizações Locais: TECMAIA e IAFE  
Divisão de Desenvolvimento Social

#### **CRONOGRAMA**

---

Primeiro Trimestre de 2023

#### **CUSTOS**

---

Custo/hora Formação  
Custo col alugueres  
Custo com suportes pedagógicos



## 2.2. Avaliação do Plano PMIND MAIA EQUAL+

O Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação da Maia PMIND MAIA EQUAL+ revela-se um documento com diversas ações materiais e imateriais que visam a promoção de uma mudança de comportamentos e mentalidades. Pretende-se uma verdadeira e efetiva mudança de paradigma nas vertentes da igualdade e não discriminação.

O objetivo primordial da avaliação do impacto das ações planeadas e propostas neste Plano pretendem-se o mais objetivas possível, embora estejamos cientes da sua maior ou menor complexidade em certas situações, revelando-se por vezes difícil objetivar essa avaliação. Porém, com alguma resiliência, paciência e dedicação, embora mais moroso, pois o impacto não é passível de medição no momento da implementação da ação, mas, contudo, sê-lo-á numa avaliação prognóstica.

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

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

A avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação do Município da Maia PMIND MAIA EQUAL+ revela-se uma etapa fundamental para se poder aferir o sucesso do mesmo, monitorizar a implementação e alinhar constantemente a redefinição e o planeamento das ações.

O acompanhamento de cada ação, e do Plano na sua globalidade, quer pela equipa técnica do município quer pela entidade externa independente, permitirão



responder às principais questões do Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local, de entre as quais:

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

A EIVL será responsável pela análise, validação e/ou aprovação do Plano e Metodologias de implementação e avaliação e, sempre que verificar a necessidade de ajustamentos ou realinhamentos ao Plano de Ações, por força de circunstâncias internas e/ou externas deverá promover, em parceria com a equipa técnica interna, a sua revisão a fim de um cabal cumprimento dos objetivos e melhoria dos resultados desejados. Sempre que tal se verificar será elaborada uma adenda ao Plano a ser submetida a validação e aprovação nas instâncias definidas.



## 2.2.1. Modelo de avaliação e controlo das ações

Para cada uma das ações apresentadas e a implementar no âmbito do PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DA MAIA – PMIND MAIA EQUAL+, será elaborada uma ficha de avaliação e controlo, que responda a todos os itens apresentados e que se configure como base das evidências a garantir na sua execução/implementação.

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

AVALIAÇÃO E CONTROLO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS AÇÕES		
<b>ENQUADRAMENTO DA MEDIDA</b>		
Vertente		
Objetivo Estratégico		
Objetivo Específico		
Ação		
Público-Alvo		
<b>DIVULGAÇÃO</b>		
Estratégias, meios de divulgação		
<b>IMPLEMENTAÇÃO DA AÇÃO</b>		
<input type="checkbox"/> NÃO	Motivo:	
<input type="checkbox"/> SIM	Data Início:	Data Fim:



Desvios ao Programado?	Justificação:
Constrangimentos? Como ultrapassado?	Quais? Como?
<b>IMPACTO DA AÇÃO</b>	
Indicadores Iniciais	
Resultados	
<b>ENTIDADES ENVOLVIDAS</b>	
Entidades previstas envolvidas? Quais?	
Outras entidades?	
<b>GRAU DE SATISFAÇÃO COM AÇÃO IMPLEMENTADA</b>	
Instrumento utilizado [avaliação participantes]	
Instrumento utilizado [avaliação entidades]	
Grau final de satisfação dos destinatários/as	
<b>CUSTOS</b>	
Tipo de custos	
Houve desvios?	
<b>ANÁLISE/SÍNTESE</b>	
Síntese dos resultados esperados e impacto da ação	

Para a avaliação do presente Plano a equipa de trabalho deverá ter por base o modelo de sistematização das ações apresentado e a *check-list* constante do Guia



de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis [Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade]. Esta metodologia servirá de base à avaliação dos primeiros 12 meses de implementação, a ser realizada por uma entidade externa e validada pela EIVL de forma a replicar-se a toda a vigência plurianual do Plano.

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

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



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

# 3



### 3. Considerações Finais

---

O Município da Maia, após a fase de diagnóstico, definiu um Plano de Ações, para a promoção da igualdade e não discriminação, de forma a cumprir os objetivos estabelecidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”.

Tendo em conta os resultados do diagnóstico, com base em diferentes métodos de recolha de informação, análise de dados estatísticos, implementação de inquéritos internos [Executivo/Dirigentes e aos/às Trabalhadores/as do Município] e externos [Parceiros e Organizações Locais], reuniões internas com a Divisão de Ação Social da Câmara, auscultação direta aos parceiros locais através de ficha de recolha de ações, foi estruturado este Plano PMIND MAIA EQUAL+. O plano integra várias medidas, por vertente e dimensão de atuação, a fim de colmatar reais necessidades de intervenção em matéria de igualdade e não discriminação, privilegiando e potenciando projetos e ações já em curso no concelho.

O sucesso deste Plano de Ação dependerá, por um lado, do grau de adesão do executivo e dirigentes da Câmara Municipal da Maia, e, por outro lado, do envolvimento dos Trabalhadores/as e das diferentes entidades locais: administração local, entidades não governamentais, empresas, instituições de ensino, saúde, cultura, desporto, entre outras, e finalmente do envolvimento da população em geral.

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

Salienta-se ainda que as ações a implementar/desenvolver, contando com o envolvimento de todas as partes interessadas, não se esgotam neste Plano de Ação.



Pretende-se que seja um Plano moldável às diferentes transformações que possam ocorrer nos mais variados setores e dinâmicas sociais, estando em constante adaptação. Para tal serão admitidas e incentivadas novas medidas e sugestões de melhoria numa relação direta adaptada às necessidades do concelho da Maia.

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

"O teste da coragem vem quando estamos em minoria. O teste da tolerância vem quando estamos em maioria."

[RALPH W. SOCKMAN]



# Índice

---

AGRADECIMENTOS.....	3
ACRÓNIMOS E SIGLAS .....	5
<b>1. PLANO DE AÇÕES PMIND MAIA EQUAL+.....</b>	<b>8</b>
1.1. Enquadramento.....	8
1.2. O Plano em contexto autárquico.....	10
1.3. O Plano de Ações.....	13
1.4. Metodologia de recolha e definição de ações.....	16
1.5. Plano de Ações: vertentes e dimensões de intervenção .....	18
1.5.1. VERTENTE INTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal.....	19
1.5.2. VERTENTE EXTERNA – Promoção da igualdade e não discriminação no concelho da Maia.....	27
<b>2. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PLANO.....</b>	<b>37</b>
<b>2.1. Monitorização do Plano PMIND MAIA EQUAL+ .....</b>	<b>38</b>
2.1.1. Modelo de sistematização e concretização das ações.....	40
2.1.1.1. Sistematização de ações na vertente interna.....	41
2.1.1.2. Sistematização de ações na vertente externa.....	43
<b>2.2. Avaliação do Plano PMIND MAIA EQUAL+ .....</b>	<b>45</b>
2.2.1. Modelo de avaliação e controlo das ações .....	47
<b>3. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>51</b>



ÍNDICE.....	53
ÍNDICE DE TABELAS.....	55
DOCUMENTAÇÃO DE SUPORTE.....	56



## Índice de Tabelas

---

Tabela 1. Objetivos Estratégicos das Políticas Públicas face ao Plano para a Igualdade e a Não Discriminação.....	13
Tabela 2. Objetivos Estratégicos do PMIND – Vertente Externa e Vertente Interna.	15
Tabela 3. Ficha de recolha de ações para o Plano PMIND MAIA EQUAL+ .....	17
Tabela 4. Monitorização e avaliação do Plano PMIND MAIA EQUAL+ .....	37
Tabela 5. Ficha Modelo de avaliação e controlo da implementação das ações .....	47



## Documentação de Suporte

---

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

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

Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável 2017-2025

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

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

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_educacao\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_educacao_digital.pdf)

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

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_saude\\_acao\\_social.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_saude_acao_social.pdf)

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

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_violencia\\_trabalho.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_violencia_trabalho.pdf)

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

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_mobilidade\\_e\\_transportes\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_mobilidade_e_transportes_digital.pdf)

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

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_seguranca\\_prevencao\\_violencia\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_seguranca_prevencao_violencia_digital.pdf)

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

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_cultura.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_cultura.pdf)



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

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_urbanismo\\_habitacao\\_ambiente.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_urbanismo_habitacao_ambiente.pdf)

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

[https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_gestao\\_pessoas.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf)

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

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

Estudo - Igualdade de Género em Contexto Escolar: atitudes e conhecimentos de Estudantes e Docentes – ISMAI, APF, IPPF, 2022 [em realização]

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

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

Manual de Linguagem Inclusiva, CES, 2021

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



**M111**  
**EQUAL+**

  
**CIG**  
COMISSÃO PARA A CIDADANIA  
E A IGUALDADE DE GÉNERO

  
**PO ISE**  
PROGRAMA OPERACIONAL  
INCLUSÃO SOCIAL  
EMPREGO

  
**PORTUGAL**  
**2020**

  
**UNIAO EUROPEIA**  
Fundo Social Europeu

**MAIA**  
**2028**

PLANO  
ESTRATÉGICO