PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

MUNICÍPIO DE ESPINHO

ESPINHO CÂMARA MUNICIPAL

CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Presidência do Conselho de Ministros

Cofinanciado por:

PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO

PORTUGAL 2020

UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

MUNICÍPIO DE ESPINHO

ESPINHO CÂMARA MUNICIPAL
CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

ÍNDICE

Índice 3

Lista de siglas 4

Nota de abertura 6

Enquadramento 8

Nota Metodológica 10

Áreas prioritárias do Diagnóstico 12

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 13

- Dimensão Interna 14
- Dimensão Transversal 17
- Dimensão externa 20
- Educação e Juventude 20
- Ação Social e Saúde 23
- Desporto, Cultura e lazer 25
- Emprego e Trabalho 27
- Espaço Público, Segurança, transportes e Habitação 29

Monitorização, avaliação E Divulgação 32

Bibliografia 34

Fotografias de unsplash.com ao abrigo de uso livre

LISTA DE SIGLAS

ACeS - Agrupamento de Centros de Saúde

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho

CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CME - Câmara Municipal de Espinho

DDJ - Divisão de Desporto e Juventude

DSIS - Divisão de Saúde e Intervenção na Sociedade

DEC – Divisão de Educação e Cultura

DRH – Divisão de Recursos Humanos

EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local

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

FSE - Fundo Social Europeu

IG - Igualdade de Género

LGBTI – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgénero e Intersexo

ND - Não Discriminação

ODS – Objetivo para o Desenvolvimento Sustentável

OE – Objetivos Estratégicos

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

PAVMVD – Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica

PMIND- Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

PMINDE - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Espinho

POISE - Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

SNS – Serviço Nacional de Saúde

VMVD - Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

"Para conseguir a instauração de uma sociedade baseada na igualdade, é fundamental que as coletividades locais e regionais integrem plenamente a dimensão do género nas suas políticas, organização e práticas. No mundo de hoje e de amanhã, uma verdadeira igualdade das mulheres e dos homens constitui, sem dúvida, a chave do nosso sucesso económico e social - não somente a nível europeu ou nacional mas igualmente nas nossas regiões, nas nossas cidades, nos nossos municípios".

In Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local

NOTA DE ABERTURA

O presente documento representa um esforço de todas/os no sentido da materialização de uma vontade conjunta na procura de formas de Igualdade e Não Discriminação entre Mulheres e Homens a nível concelhio.

O Município de Espinho, desde agosto de 2006 que subscreveu a Carta Europeia para a Igualdade entre Mulheres e Homens na Vida Local, identificando-se com os princípios de promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres e de Não Discriminação nas suas políticas locais.

As Autarquias assumem um papel estratégico na promoção de políticas públicas locais para a igualdade, devendo atuar em múltiplas vertentes fundamentais para o processo de transformação da sociedade.

Este Plano na sua dimensão interna procura a concretização de objetivos e medidas que do ponto de organização dos serviços incorporem a igualdade de género e o combate à discriminação. Procura-se igualmente a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, através da implementação de soluções inovadoras que visem um melhor ambiente de trabalho e equidade.

Na vertente externa o Plano trabalhou as seguintes áreas: Educação e Juventude; Ação Social e Saúde; Desporto, Cultura e Lazer; Emprego e Trabalho; e Espaço Público, Segurança, Transportes e Habitação. Desta forma, aposta-se num trabalho de proximidade com todos os atores sociais e a população de forma a implicar todas/os na concretização efetiva da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente no incentivo à participação e representação das mulheres na vida política, social, económica, desportiva e cultural e na promoção da mudança dos papéis tradicionais atribuídos às mulheres e aos homens e à consequente eliminação dos estereótipos de género.

Esta sinergia está patente na dimensão transversal onde se procura o envolvimento de todas/os na concretização destes desígnios.

A implementação de Planos Municipais para a Igualdade está em consonância com a Lei n.º 75/2013, de 22 de setembro que estabelece o regime jurídico das Autarquias Locais, destacando-se o artigo 33.º, "Competências Materiais", que dispõe na alínea q) que compete à "Câmara Municipal assegurar a Integração da Perspetiva de Género em todos os Domínios de Ação do Município, designadamente, através da Adoção de Planos Municipais para a Igualdade."

As Autarquias Locais, pela sua proximidade com as populações, configuram-se desta forma, como impulsionadoras e agentes de desenvolvimento e apresentam-se, por isso, como entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política de Igualdade de Género e de Não Discriminação.

Leonor Lêdo da Fonseca

Vereadora de Ação Social da Câmara Municipal de Espinho

ENQUADRAMENTO

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Espinho (PMINDE) assume-se como um compromisso político para a promoção da igualdade e não discriminação, para a promoção da qualidade de vida de mulheres e de homens a nível local e para o combate a todas as formas de violência.

O PMINDE concretiza uma das competências materiais, da responsabilidade das Câmaras Municipais, que se encontra prevista na alínea q) do artigo 33.º, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (na sua redação em vigor), que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico - "Assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade".

O PMINDE encontra-se alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e concorre, especificamente para o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 - "Alcançar a Igualdade de Género e empoderar todas as mulheres e raparigas". Encontra-se igualmente enquadrado no âmbito da implementação da ENIND 2018-2030, através dos seus quatro Eixos e respetivas orientações, bem como dos três Planos de Ação que a integram: Plano de Ação para a Igualdade entre Homens e Mulheres, Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica e o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais.

O trabalho desenvolvido conducente à elaboração do PMINDE é cofinanciado pelo próprio Município e pelo Fundo Social Europeu (FSE), através do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), no âmbito da Tipologia 1.06 - Apoio Técnico à Elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade. A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) é o organismo intermédio que exerce as competências de gestão no âmbito do POISE, especificamente para a Tipologia 1.06, bem como é a entidade responsável pela coordenação da ENIND 2018-2030.

O PMINDE é um instrumento de planeamento e de suporte ao trabalho a desenvolver no município em matéria de Igualdade e Não Discriminação, que pretende contribuir para a mitigação dos problemas e necessidades identificados previamente no Diagnóstico e que permite, igualmente, o enquadramento de todas as intervenções a serem implementadas neste âmbito em Espinho.

A abordagem metodológica procurou cumprir o objetivo de definir uma estratégia local para a promoção da igualdade e não discriminação e combate a todas as formas de violência, em conformidade com as orientações definidas pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Cientes da importância da concertação da intervenção no território e da articulação entre diversas entidades e atores, a elaboração do Plano foi realizada tendo como base métodos participativos e que congrega os interesses, potencialidades e recursos existentes no concelho.

O PMINDE materializa a estratégia a implementar em Espinho, através da definição de objetivos, medidas e metas a alcançar a curto, médio e longo prazo, tendo também em consideração os recursos necessários e os organismos responsáveis pela sua realização. Desta forma, o PMINDE 2022-2025, irá contribuir para:

- Garantir um compromisso político com a promoção da Igualdade e com a promoção da qualidade de vida de mulheres e de homens a nível local;
- Criar e consolidar práticas de planeamento territorializadas com critérios e requisitos claros relativos à inclusão das dimensões da Igualdade, Não Discriminação e Combate à Violência;
- Consolidar o desenvolvimento de um território equitativo, inclusivo e coeso, bem como o desenvolvimento económico e social, através da promoção da igualdade entre mulheres e homens e da redução de fenómenos de discriminação e violência.

Sendo o PMIND um documento de planeamento estratégico para o município, é entendido como um compromisso político, nomeadamente ao nível do executivo da Câmara Municipal, tendo sido aprovado em sede de Reunião de Câmara (indicar data).

NOTA METODOLÓGICA

A construção do PMINDE surge em sequência da elaboração do Diagnóstico, sendo ambos parte integrante de um processo de planeamento estratégico de intervenção em matéria de Igualdade e Não Discriminação ao nível do município.

Nesta linha, a metodologia utilizada na elaboração do PMINDE foi concebida e executada à semelhança da metodologia utilizada para a realização do Diagnóstico, tendo por base dois tipos de informação distinta e complementar entre si – as perceções de atores locais (nos diferentes domínios de intervenção), e informação que consta em documentos estratégicos (nacionais e internacionais), assim como nos planos de ação que os integram.

É reconhecida a importância fulcral dos processos de participação e partilha na definição de soluções e objetivos estratégicos capazes de responder aos problemas do território, razão pela qual se fez incidir o processo de construção deste plano numa consulta participativa, que se procurou tão abrangente quanto possível.

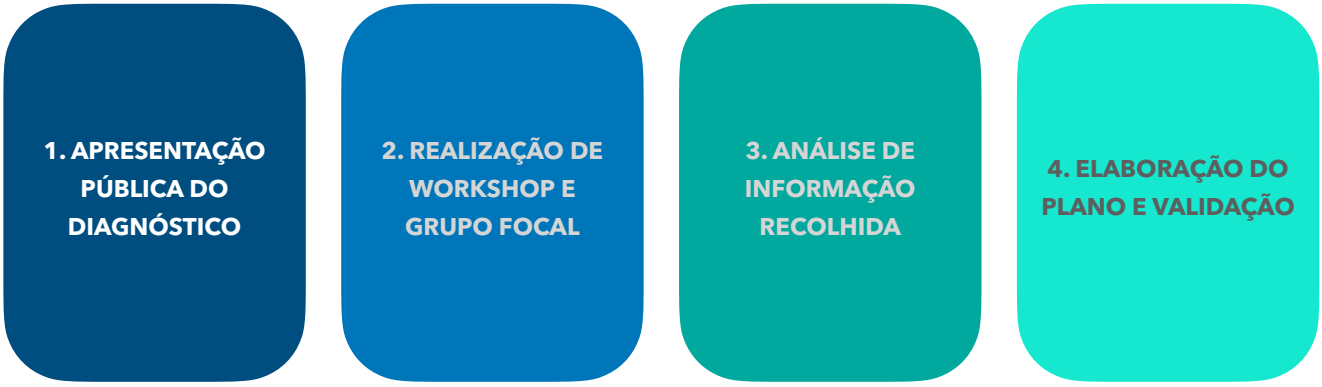
Para além do pressuposto de participação, transversal a todo o processo, a abordagem metodológica contemplou, ainda, outros princípios fundamentais:

• Diversidade de atores chave do concelho, no âmbito dos domínios de intervenção definidos, tendo em consideração os diferentes papéis e funções assumidas;

• Desenho colaborativo do formato final dos instrumentos e estratégias participativas a utilizar na recolha de informação, em conjunto com as/os representantes da CME;

• Utilização de uma abordagem multimétodo com metodologias mistas (*workshops*, grupos focais, *softwares* de recolha de perceções e de criação de quadros visuais), com um foco preferencial na recolha de informação através de momentos presenciais.

Assim, a elaboração do PMINDE seguiu uma lógica de etapas, como apresentada na figura seguinte.



Houve dois momentos principais na recolha de dados, em fase de planeamento, com auscultação de diferentes atores locais. O primeiro, na forma de workshop presencial, que contou com um total de 37 participantes, e no qual se partiu das principais conclusões e necessidades identificadas pelo Diagnóstico para uma reflexão em grupos focados em diferentes domínios de intervenção, no sentido de identificar objetivos estratégicos e medidas de ação a adotar no âmbito da igualdade e não discriminação, considerando a realidade e os problemas específicos do concelho. O segundo momento, na forma de grupo focal, facilitado através de ferramenta *online*, juntou representantes da CME (incluindo representantes dos seus órgãos executivos), com o propósito de refletir sobre as principais medidas a adotar pelo município, quer ao nível da sua dimensão interna, como no âmbito da sua responsabilidade territorial. Transversalmente e por forma a proporcionar uma participação ainda mais alargada de diferentes intervenientes locais, sistematizou-se a informação trabalhada no momento participado, e através da plataforma "*padllet*", foi dada a oportunidade de poderem fazer ainda outros contributos, reforços e clarificações do que foi trabalhado inicialmente por cada grupo de trabalho.

No seguimento destas recolhas foram ainda identificadas algumas das entidades a envolver na prossecução dos objetivos definidos e implementação das medidas propostas, assim como os respetivos indicadores e metas a atingir no decurso da vigência do plano. Neste sentido, foi também contemplada a dimensão de monitorização, avaliação e divulgação, considerando os aspetos fundamentais que cada um dos processos deverá integrar.

ÁREAS PRIORITÁRIAS DO DIAGNÓSTICO [1]

O PMIND, sendo um documento de planeamento estratégico, teve como pressuposto à sua elaboração, a realização de um diagnóstico territorial de Espinho, ao nível da Igualdade e Não Discriminação, nas vertentes externa e internas à própria autarquia. Podendo ser esse diagnóstico consultado de forma pormenorizada em documento próprio, apresenta-se em seguida as áreas prioritárias identificadas em sede de Diagnóstico, pelos diferentes stakeholders intervenientes:

1. Emprego e Trabalho;
2. Educação e Juventude;
3. Saúde e Ação Social;
4. Espaço Público, Segurança, Transportes e Habitação;
5. Cultura, Desporto e Lazer.

[1] O diagnóstico que esteve na base da elaboração do PMIND pode ser consultado na sua versão completa em: microsite de Ação Social do Município de Espinho.

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação assume-se assim como uma estratégia local, que se centra na resposta às necessidades/problemas identificados em sede de diagnóstico da situação territorial por forma a que esteja adequado ao contexto e território onde se vai intervir, quer a nível interno, quer a nível externo da intervenção da Câmara Municipal de Espinho.

O documento apresenta-se assim dividido em 3 grandes dimensões: interna, transversal e externa.

Na dimensão interna são apresentadas estratégias a implementar na própria estrutura organizacional da Câmara Municipal.

A dimensão transversal apresenta-se como potenciadora de uma estratégia de intervenção integrada e concertada no âmbito da Igualdade e Não Discriminação no concelho, apresentando por isso medidas transversais a todo o território.

Ao nível da dimensão externa, pretende-se valorizar o trabalho de proximidade junto da população residente, trabalhadora, entidades empregadoras do território e organizações, potenciando o trabalho já desenvolvido, bem como pela própria Câmara Municipal de Espinho. As medidas a implementar no âmbito do PMIND Espinho encontram-se organizadas de acordo com as seguintes áreas de intervenção: Educação e Juventude; Ação Social e Saúde; Desporto, Cultura e Lazer; Emprego e Trabalho; Espaço Público, Segurança, Transportes e Habitação.

DIMENSÃO INTERNA

São vários os documentos que atribuem um papel preponderante às autarquias no domínio da Igualdade. Desde logo na Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, na qual "A Igualdade das mulheres e dos homens constitui um direito fundamental", sendo que "este direito deve ser promovido pelos executivos locais e regionais em todos os domínios da sua competência, o que inclui a respetiva obrigação de eliminar todas as formas de discriminação, diretas ou indiretas." Também ao nível das Políticas Nacionais essa atuação é reforçada, desde logo pela ENIND, nomeadamente no seu eixo estratégico 1: Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens (ODS 5 – Metas 5.1, 5c), e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios e no Eixo Estratégico 2: Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 – Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6, 5a, 5c).

Desta forma as medidas do presente Plano, nomeadamente na sua vertente interna, vão de encontro aos vários planos de ação decorrentes da ENIND, como no Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens, objetivo1: 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; objetivo 2: Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção; e objetivo 6: Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.

Também existem medidas que irão contribuir para o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC), nomeadamente ao nível do seu objetivo estratégico 3: Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada bem como para o Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD), nomeadamente no seu objetivo1: Prevenir – erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.

Objetivo Estratégico: **Assumir o compromisso da promoção da igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional**						
Objetivo específico	**Medidas**	**Público-alvo**	**Indicadores**	**Metas anuais**	**Recursos**	**Entidades responsáveis**
Aumentar a informação e conhecimento sobre a temática da Igualdade e Não Discriminação entre as/os colaboradoras/es do Município	Promover ações de formação na área da IG e ND	Trabalhadoras /es e Dirigentes da CME	Nº de ações desenvolvidas; % de dirigentes que frequentou as ações	2022 (1;40%) 2023 (1;40%) 2024 (1;40%) 2025 (1;40%)	Apoio da CIG e da Rede de Autarquias para a Igualdade	DRH
	Dinamizar momentos informais que promovam a qualidade do ambiente laboral	Trabalhadoras /es da CME	Nº de ações desenvolvidas	2023 (1) 2024 (2) 2025 (2)	Apoio do Centro Social, Cultural e Desportivo dos Trabalhadores da CME	DRH
	Incluir módulos sobre a temática em formações desenvolvidas pela/ na autarquia	Trabalhadoras /es da CME	N.º de formações que incluíram módulos	2023 (1) 2024 (2) 2025 (3)	Formações a promover para as/os trabalhadores da CME	DRH
	Conceber e difundir informação gráfica de acesso às/aos colaboradoras/es	Trabalhadoras /es da CME	N.º de produtos difundidos	2022 (1) 2023 (2) 2024 (2) 2025 (2)	Equipa de Comunicação	Gabinete de Comunic.
Implementar e divulgar procedimentos no âmbito da Igualdade e Não Discriminação	Difundir informação sobre direitos e procedimentos às/ aos colaboradoras/es	Trabalhadoras /es da CME	Nº de procedimentos implementados para difundir informação	2022 (1) 2023 (2) 2024 (2) 2025 (2)	Emails e plenários com trabalhadoras /es	DRH
	Criar estrutura que permita a trabalhadoras/es: - Apresentar situações/ reportar queixas - Encaminhamento para estruturas de apoio no âmbito da situação	Trabalhadoras /es da CME	Nº de situações reportadas; ou Nº de encaminhamentos efetuados	2022 Criação da estrutura 2023 (10) 2024 (15) 2025 (20)	1 técnica e equipa da DRH	DRH
	Incluir objetivos para a promoção da Igualdade entre mulheres e homens, Não Discriminação e conciliação, no sistema de avaliação de desempenho dos serviços	CME	Nº de objetivos integrados	2023 (1)	1 técnica/o dos RH e Dirigentes	DRH
	Criar grupo de trabalho interno que possa implementar medidas experimentais no âmbito da IG e ND	Trabalhadoras /es da CME	Nº de auscultações às/aos colaboradoras/ es efetuadas; Nº de medidas experimentais implementadas	2022 (Criação do grupo de trabalho) 2023 (1;1) 2024 (1;2) 2025 (1;3)	Uma técnica para dinamizar o grupo Dirigentes da CME	DRH

Objetivo Estratégico: **Assumir o compromisso da promoção da igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional**						
Objetivo específico	**Medidas**	**Público-alvo**	**Indicadores**	**Metas anuais**	**Recursos**	**Entidades responsáveis**
	Verificação da linguagem utilizada nos documentos estratégicos assegurando a transmissão de mensagens inclusivas e não estereotipadas	Serviços Municipais	% de documentos estratégicos redigidos em linguagem inclusiva e não discriminatória	2022 (10%) 2023 (20%) 2024 (30%) 2025 (40%)	1 técnica, Dirigentes e equipa de Comunicação	EIVL/ CME
	Promover medidas de flexibilização do trabalho que permitam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional e que estejam definidas de forma clara e transparente	Trabalhadoras /es da CME	Nº de medidas implementadas	2022 (1) 2023 (2) 2024 (3) 2025 (4)	1 técnica, equipa de DRH e Dirigentes da CME	DRH
	Garantir composição de júris de seleção nos procedimentos concursais equilibrada ao nível de género	Trabalhadoras /es da CME	% de elementos do júri do sexo feminino	2022 (50%) 2023 (50%) 2024 (50%) 2025 (50%)	1 técnica e equipa da DRH	DRH

DIMENSÃO TRANSVERSAL

O PMIND de Espinho contempla um conjunto de medidas transversais que visam assegurar um modelo de governação integrado, para a sua correta implementação no território. Desta forma, pretende-se desenvolver uma estratégia de intervenção concertada no âmbito da promoção da Igualdade e Não Discriminação no concelho, através:

- Da constituição de estruturas que garantam o acompanhamento adequado ao PMIND
- Da atualização constante do conhecimento sobre a Igualdade de Género no concelho, garantindo a sua disponibilização e acesso a todos/as.
- Da utilização de uma comunicação inclusiva, assente nos princípios da igualdade e não discriminação, ao nível do seu conteúdo e forma de apresentação.
- Da criação e implementação de mecanismos de monitorização e avaliação eficazes, que permitam aferir os resultados da implementação do PMIND, assim como a sua divulgação e difusão a todos os interessados (cidadãos ou entidades).
- Da articulação com entidades análogas de diferentes territórios, de forma a fomentar uma partilha de experiências e aprendizagens que contribuam para a melhoria da intervenção no âmbito da Igualdade e Não Discriminação.

A dimensão transversal do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Espinho congrega ainda medidas que, não estando identificadas em nenhum outro domínio de intervenção externo, contribuem para que a ***perspetiva da Igualdade de Género e Não Discriminação esteja presente na governação e intervenção no concelho***.

Dessa forma as medidas apresentadas contribuem de forma generalizada para os Planos de ação decorrentes da ENIND: 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) e Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

Objetivo Estratégico: **Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação e intervenção no concelho**						
Objetivo específico	**Medidas**	**Público-alvo**	**Indicadores**	**Metas anuais**	**Recursos**	**Entidades responsáveis**
Garantir as condições para a implementação e divulgação do PMIND	Constituir uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)		EIVL constituída Nº de reuniões anuais	Constituição até final de 2022 Reuniões: 2023 (3) 2024 (3) 2025 (3)	1 técnica	CME
	Nomear uma/um conselheira/o local para a Igualdade		Nº de conselheiras/os nomeadas/os	Pelo menos uma/um conselheira/o nomeada/o até outubro de 2022	Presidente da CME	CME
	Aprovar o PMIND em reunião de Câmara e/ou Assembleia Municipal		PMIND aprovado	Aprovação até setembro de 2022	Executivo e Vereadores da oposição	CME
	Divulgar o PMIND no site da CME; microsite (área social) e plataformas digitais		PMIND divulgado	Divulgação site até final de 2022	1 técnica, equipa de Comunicação e empresa externa	CME
Monitorizar e avaliar a execução do PMIND	Elaborar avaliação dos primeiros 12 meses de implementação, realizada por entidade externa e validada pela EIVL		Relatório de execução com avaliação da implementação Relatório acessível no site da CME	Relatório validado pela EIVL até junho de 2023 Relatório publicado no site até julho de 2023	1 técnica e empresa de avaliação	CME; EIVL
	Elaborar avaliação final, realizada por entidade externa validada pela EIVL, aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal		Relatório de avaliação final validado pela EIVL, aprovado em reunião de Câmara e submetido à Assembleia Municipal	Relatório validado e aprovado até junho de 2025	1 técnica e empresa de avaliação	CME; EIVL
Divulgar o processo junto de outros territórios, numa perspetiva de enriquecimento mútuo	Identificar e contactar outras autarquias para partilha de experiências na implementação de planos para a igualdade		Nº de autarquias contactadas	2022 (2) 2023 (4) 2024 (8) 2025 (10)	1 técnica e empresa externa	CME
	Promover encontros com outras autarquias para trocas de experiências, aprendizagens e validação do processo		Nº de encontros realizados; Nº de aprendizagens identificadas; Nº de boas práticas identificadas	2023 (1;2;2) 2024 (1;4;4) 2025 (1;6;6)	1 técnica e empresa externa	CME

Objetivo Estratégico: **Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação e intervenção no concelho**						
Objetivo específico	**Medidas**	**Público-alvo**	**Indicadores**	**Metas anuais**	**Recursos**	**Entidades responsáveis**
Integrar na comunicação global/geral a perspetiva da IG e ND	Promover ações de formação sobre comunicação inclusiva, não sexista e discriminatória em documentos e instrumentos de comunicação	Profissionais de comunicação, RH, chefes de divisão e departamento, …	Nº de profissionais participantes	2023 (15) 2024 (10)	1 membro da EIVL	DSIS
Incentivar a adoção de boas práticas por parte das organizações/ instituições do concelho	Implementação de mecanismo de reconhecimento público às entidades do Concelho que apresentem boas-práticas de promoção da IG	Entidades/ organizações do território	Nº de distinções atribuídas	2023 (2) 2024 (5) 2025 (5)	1 técnica e membros da EIVL	EIVL
	Divulgação de informação/ sensibilização de organismos empresariais, da intervenção social, educação, cultura e desporto para a IG e ND	Entidades/ organizações do território	Nº Entidades participantes	2022 (10) 2023 (10) 2024 (10) 2025 (10)	1 técnica, CIG e equipa de Comunicação	DSIS CIG
	Integrar na atribuição de apoios municipais critérios de diferenciação positiva para as organizações que adotem boas práticas no âmbito da IG e ND	Entidades/ organizações do território	Nº Entidades beneficiárias	2023 (5) 2024 (10) 2025 (15)	1 técnica, membros da EIVL e Executivo da CME	DSIS
Aumentar o Conhecimento do território ao nível da IG	Implementação de sistema de indicadores de género e/ou outros nos projetos e ações desenvolvidas pelo Município e organizações parceiras (ex. desporto, cultura)	Serviços Municipais Organizações Locais	Nº de indicadores recolhidos anualmente desagregados	2022 (5) 2023 (10) 2024 (10) 2025 (10)	1 técnica, EIVL, Rede Social e coletividades	DSIS
Criar e implementar mecanismos para a denúncia de incumprimento e para a avaliação de implementação das normas legais em vigor.	Implementar a figura do/a "provedor/a" da Igualdade no território, promovendo a mediação e interlocução entre a população e as entidades competentes (CIG, ACT; policia)	População	Figura de provedor/a implementada	2024 (implement.)	1 técnica/o, EIVL e Executivo	DSIS
	Criar gabinete de apoio jurídico	População	Gabinete de apoio jurídico criado	2025 (1)	1 técnica/o	CME, Ordem dos Advogados – Delegação de Espinho

DIMENSÃO EXTERNA

EDUCAÇÃO E JUVENTUDE

A educação é, ao nível da Igualdade e Não Discriminação, um setor fulcral quer ao nível da promoção, quer ao nível da prevenção e combate. A Educação é de forma unânime e generalizada, considerada como uma área de atuação que promove as maiores e mais significativas mudanças a médio-longo prazo, na medida em que educa e forma pessoas, sendo por isso um dos principais e mais eficaz meio para promover a Igualdade de Género, sendo por isso fulcral garantir o acesso à educação de forma igualitária e generalizada.

Com base na Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, nomeadamente no seu ponto 3 do Artigo 13.º, e da qual a Câmara Municipal de Espinho é subscritora, é reconhecida a "necessidade de eliminar qualquer conceito estereotipado dos papéis das mulheres e dos homens em todas as formas de educação".

Tal como a educação, também a juventude é uma área fundamental para a promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação, na medida em que os papéis sociais associados ao género, e a tolerância às diferenças existentes, são formados durante a infância e adolescência, seja pela educação formal, seja pelo ambiente social em que se cresce.

Assim, pelo papel que desempenha na formação das/os cidadãs/ãos pode a educação ser encarada como causa e como consequência de desigualdades existentes nos territórios. Neste âmbito é objetivo do PMIND de Espinho ***Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na intervenção educativa e dirigida a crianças e jovens***.

As medidas a implementar no âmbito deste plano, ao nível da área da educação e juventude, estão alinhadas, não apenas com o objetivo definido, como com a Agenda 2030, nomeadamente com o ODS 4 - Educação de Qualidade, que visa "garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos" e em articulação com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), no que respeita ao seu Objetivo Estratégico 3 – Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de

estereótipos de género, e contribuindo também, numa perspetiva de médio e longo prazo, para a prossecução do Objetivo Estratégico 2 – Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.

Encontram-se também em concordância com os objetivos do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) nomeadamente ao nível do seu Objetivo Estratégico1 – Prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.

Ainda no que se refere ao alinhamento com as políticas nacionais, as medidas propostas no PMIND Espinho na área da educação e juventude, concorrem para o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC), nomeadamente ao nível do seu Objetivo Estratégico 3: Combater a discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada.

Objetivo Estratégico: **Integrar a perspetiva da Igualdade de Género e Não Discriminação na intervenção educativa e dirigida a crianças e jovens**						
Objetivo específico	**Medidas**	**Público-alvo**	**Indicadores**	**Metas anuais**	**Recursos**	**Entidades responsáveis**
Melhorar o acesso à informação da camada jovem da população	Promover ações de informação/ sensibilização ao nível da Igualdade de Género e Não Discriminação	Jovens	Nº de ações realizadas	2023 (2) 2024 (4) 2025 (4)	1 técnica, CIG e Comissão de Proteção de Crianças e Jovens	DEC, DDJ
	Reforçar os níveis de informação das/os jovens sobre as respostas e recursos existentes	Jovens	Nº de folhetos distribuídos/ nº de acessos aos meios de informação digitais	2023 (2800) 2024 (400) 2025 (400)	1 técnica e equipa de Comunicação	DEC, DDJ

Objetivo Estratégico: **Integrar a perspetiva da Igualdade de Género e Não Discriminação na intervenção educativa e dirigida a crianças e jovens**						
Objetivo específico	**Medidas**	**Público-alvo**	**Indicadores**	**Metas anuais**	**Recursos**	**Entidades responsáveis**
Aumentar a informação e conhecimento sobre a temática da igualdade e não discriminação em toda a comunidade educativa	Implementação e/ou Reforço dos programas e/ou campanhas existentes em contexto escolar no âmbito da promoção da Igualdade e Não Discriminação e, no combate e prevenção da violência no namoro e fomento da participação ativa	Crianças e Jovens	Nº de campanhas realizadas em contexto escolar	2023 (2) 2024 (2) 2025 (2)	1 técnica, CPCJ e CIG	DEC, Agrupamentos escolares, CIG
	Formação a pessoal docente e não docente nas temáticas da igualdade e não discriminação	Pessoal docente e não docente	Nº de ações realizadas	2023 (4) 2024 (6) 2025 (6)	1 técnica Entidade com formação credenciada	DEC, Agrupamentos escolares, CIG
	Sensibilização das/os encarregadas/os de educação para as temáticas	Encarregadas/os de educação	Nº de ações realizadas	2022 (2) 2023 (2) 2024 (4) 2025 (6)	1 técnica e CPCJ	DEC, Agrupamentos escolares, CIG

AÇÃO SOCIAL E SAÚDE

O direito à proteção contra a pobreza e a exclusão social e o direito a uma assistência social que garanta uma existência condigna a todos os que não dispõem de recursos suficientes encontram-se consagrados na Carta Social Europeia (revista em 1996), na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (revista em 2007) e na Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local. Nesta última, consta ainda a necessidade de se contemplar a heterogeneidade de necessidades de homens e mulheres, bem como se destaca que as mulheres poderão estar mais sujeitas à exclusão social por terem menor acesso a medidas, recursos, bens, serviços e oportunidades.

A promoção de condições sociais, culturais e ambientais que contribuam para uma vida saudável, bem como o acesso transversal a cuidados de medicina preventiva, curativa e de reabilitação constituem-se como deveres do Estado e, enquanto direitos, encontram-se igualmente consagrados no art.º 64º da Constituição da República Portuguesa. Para que seja possível assegurar as melhores condições de saúde importa atender à diversidade e especificidade de necessidades de saúde dos homens e das mulheres, as quais advêm de diferenças biológicas, de condições de vida e de trabalho, mas também de atitudes e pressupostos estereotipados (Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, art.º 14º).

As medidas inscritas neste âmbito visam contribuir para a redução da sobrecarga sentida pelas mulheres, ao nível da prestação de cuidados assistenciais e para uma maior sensibilização dos profissionais que intervêm na área social e da saúde. A intervenção junto dos profissionais é crucial para a promoção de uma atuação orientada para a promoção da igualdade, não discriminação e combate a todas as formas de violência, que se espera ter efeito não só nas próprias organizações como na população em geral.

As medidas definidas neste domínio contribuem para a prossecução da Agenda 2030 e encontram-se enquadradas no ODS 1 – Erradicar a Pobreza em todas as suas formas e lugares e no ODS 3 – Saúde e Qualidade, que visa garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar em todas as idades. Importa ainda destacar que se encontram também alinhadas com o preconizado no PAIMH, concretamente nos objetivos estratégicos que incidem na promoção da igualdade no combate à pobreza e exclusão social e na área da saúde ao longo do ciclo de vida.

Objetivo Estratégico: **Reduzir a sobrecarga de responsabilidades cuidadoras e assistenciais assumida pelas mulheres**						
Objetivo específico	**Medidas**	**Público-alvo**	**Indicadores**	**Metas anuais**	**Recursos**	**Entidades responsáveis**
Otimizar as respostas sociais e da saúde (em nº e/ou horários), através de um reforço da articulação entre intervenientes .	Criar grupo de trabalho para a concertação e articulação entre intervenientes.	Responsáveis de ACES Espinho /Gaia e Rede Solidária	Grupo de trabalho criado e operacional	Até final de 2022 (Constituição) 2023-2025 (2 reuniões ano)	1 técnica e entidades envolvidas	CME; EIVL; Rede Social; ACES Espinho / Gaia
	Promover sessões regulares de trabalho com as/os intervenientes, tendo em vista a criação de respostas mais eficientes e adequadas às necessidades da população.	Responsáveis de ACES Espinho /Gaia e Rede Solidária	Nº de sessões realizadas	2022 (1) 2023 (2) 2024 (2) 2025 (2)	1 técnica e entidades envolvidas	CME; EIVL; Rede Social; ACES Espinho/ Gaia
Promover o envolvimento dos homens na prestação de cuidados e assistência à família.	Criar campanhas de sensibilização.	Comunidade	Nº de campanhas realizadas	2023 (1) 2024 (1) 2025 (1)	1 técnica, CIG e equipa de Comunicação	CME; CIG; ACES Espinho/ Gaia

Objetivo Estratégico: **Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na intervenção social e na área da saúde**						
Objetivo específico	**Medidas**	**Público-alvo**	**Indicadores**	**Metas anuais**	**Recursos**	**Entidades responsáveis**
Capacitar as/os profissionais de Ação Social e Saúde ao nível da Igualdade de género, Não discriminação e Combate a todas as formas de violência.	Promover ações de sensibilização e formação.	Profissionais de Saúde e Ação Social	Nº de ações realizadas	2023 (2) 2024 (2) 2025 (2)	1 Técnica, Grupo de Trabalho, CIG e Rede de Autarquias para a Igualdade	CME; CIG; ACES Espinho/Gaia

DESPORTO, CULTURA E LAZER

O desporto é considerado como um fator de inclusão social, de promoção da saúde da cidadania e como tal, um veículo crucial para a promoção da igualdade de género e não discriminação.

A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local reconhece "a todo(as) o direito de participar na vida cultural e de usufruir da vida artística"(artº. 20º), considerando que "têm um direito igual, em termos de acesso às atividades e instalações culturais, desportivas e de lazer", ainda que tenham "uma experiência e centros de interesse diferentes em matéria de cultura, de desporto e de lazer, que podem resultar de atitudes estereotipadas e de ações sexuadas", donde se sublinha a necessidade de implementar ou promover medidas de resposta.

Com base nesta realidade, as medidas inscritas nesta área de intervenção, incidem na promoção do acesso à prática desportiva e na sensibilização / formação em igualdade para dirigentes desportivos e praticantes, a qual irá contribuir para o desenvolvimento de políticas desportivas locais que promovam o exercício da igualdade e não discriminação de uma forma transversal.

As medidas indicadas no domínio de intervenção cultural incidem, por um lado, na recolha de informação que permita caracterizar os públicos consumidores da programação existente, identificando interesses e desigualdades no acesso à cultura, e, por outro lado, promover a integração das temáticas da igualdade e não discriminação na programação cultural do concelho, reforçando assim a sua visibilidade e expressão.

Estas ações estão alinhadas com o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC), designadamente ao nível do OE1 – Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC, e do OE2 – Garantir a transversalização das questões da OIEC, assim como com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), designadamente ao nível do OE6 - Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da Igualdade entre Mulheres e Homens, particularmente no Objetivo Especifico nº 6.2 – Promover a Igualdade entre Mulheres e Homens na Cultura.

Objetivo Estratégico: **Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação no associativismo e práticas desportivas**						
Objetivo específico	**Medidas**	**Público-alvo**	**Indicadores**	**Metas anuais**	**Recursos**	**Entidades responsáveis**
Sensibilizar dirigentes desportivos e praticantes de modalidades, no âmbito da Igualdade e Não Discriminação.	Promover ações de sensibilização e formação - incluindo a divulgação de boas práticas identificadas em território nacional.	Dirigentes desportivos	Nº de ações realizadas	2023 (2)	1 Técnica, CIG e Rede de Autarquias para a Igualdade	CME; CIG; Associações desportivas
		Praticantes de modalidades desportivas	Nº de ações realizadas	2024 (2) 2025 (2)	1 Técnica, CIG e Rede de Autarquias para a Igualdade	CME; CIG; Associações desportivas
Dar visibilidade à prática desportiva feminina e modalidades adaptadas.	Divulgar através dos meios de comunicação e imprensa locais, assim como nos canais de comunicação do município.	Comunidade	Nº de menções e publicações	2023 (10) 2024 (10) 2025 (10)	1 Técnica e equipa de Comunicação	Gabinetes de comunicação CME; Impressa local; Associações desportivas
Promover a prática desportiva junto de públicos menos sensibilizados.	Divulgar a oferta existente de modalidades adaptadas, nas escolas.	Jovens e Encarregadas/os de educação	Nº de ações de divulgação em escolas	2023 (2) 2024 (2) 2025 (2)	1 Técnica e equipa de Comunicação	Associações desportivas e sociais; Agrupamentos escolares
	Divulgar a oferta existente orientada para séniores.	Comunidade / População sénior	Nº de ações de divulgação	2023 (1) 2024 (1) 2025 (1)	1 Técnica e equipa de Comunicação	Associações desportivas e sociais; Juntas de freguesia

Objetivo Estratégico: **Promover e integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na programação e intervenção cultural**						
Objetivo específico	**Medidas**	**Público-alvo**	**Indicadores**	**Metas anuais**	**Recursos**	**Entidades responsáveis**
Integrar a temática da Igualdade e Não Discriminação na agenda cultural do concelho.	Promover a integração das temáticas na programação cultural.	Agentes culturais	Nº de eventos / programas identificados	2022 (2) 2023 (2) 2024 (2) 2025 (2)	1 Técnica e agentes culturais	CME; EIVL; Agentes culturais
Promover uma maior democratização do acesso à cultura.	Criar atividades culturais itinerantes, que se mobilizem até bairros e comunidades, onde o acesso à cultura é reduzido ou quase inexistente.	Populações com pouco acesso e/ou consumo cultural	Nº de atividades realizadas	2022 (1) 2023 (1) 2024 (1) 2025 (1)	1 Técnica e agentes culturais	CME; EIVL; Agentes culturais; Centros comunitários

EMPREGO E TRABALHO

Apesar de se terem verificado mudanças ao longo das últimas décadas, sobretudo ao nível da taxa de atividade das mulheres, a sua circunstância no mercado de trabalho ainda está longe de ser igual à dos homens. Existem significativas diferenças quer ao nível das taxas de emprego e desemprego, como das remunerações auferidas, mas também ao nível da representação de cada um dos sexos nos diferentes setores de atividade. A conciliação entre a vida profissional e familiar continua a ser mais desafiante para as mulheres, uma vez que assumem mais tarefas domésticas e assistenciais, para além da gravidez, que, frequentemente, se revela prejudicial à progressão na carreira.

Para além destas assimetrias, a violência no trabalho, sobretudo na forma de assédio (moral e/ou sexual), vítima maioritariamente mulheres, o que aumenta as condicionantes desfavoráveis a uma igualdade de circunstância em contexto de trabalho.

As medidas a implementar no âmbito do PMIND estão alinhadas com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), designadamente ao nível do seu OE2 - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, e do Objetivo Específico nº 2.1 - Combater a segregação sexual nas profissões, com especial enfoque no desenvolvimento de mecanismos de sensibilização junto das entidades empregadoras do concelho, nas temáticas da Igualdade entre Mulheres e Homens e da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

De igual forma, existe alinhamento com o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC), designadamente ao nível do OE3 – 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.

As medidas propostas pelo PMIND contribuem, ainda, para a Agenda 2030, particularmente no que diz respeito ao ODS nº5 - Igualdade de Género, ao nível das metas "acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda parte" e "eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privada", assim como ao ODS nº 8 - Trabalho digno e crescimento económico, nas metas "alcançar o emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para as/os jovens e as

pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor" e "proteger os direitos do trabalho e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários".

Objetivo Estratégico: **Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na cultura das empresas locais**						
Objetivo específico	**Medidas**	**Público-alvo**	**Indicadores**	**Metas anuais**	**Recursos**	**Entidades responsáveis**
Sensibilizar e informar trabalhadoras/es e empregadoras/es do concelho acerca dos seus direitos, possibilidades e deveres, no âmbito da Igualdade e Não Discriminação.	Promover ações de sensibilização e formação com foco nos temas da inclusão da diversidade; violência no trabalho; conciliação da vida profissional e familiar; parentalidade e assistência à família - incluindo a divulgação de boas práticas identificadas no território nacional.	Empregadoras/es do concelho	Nº de ações realizadas	2023 (1) 2024 (2) 2025 (3)	1 Técnica, CIG e Rede de Autarquias para a Igualdade	CME; CIG; Empresas sedeadas no concelho
		Trabalhadoras/es do concelho	Nº de ações realizadas	2023 (2) 2024 (2) 2025 (4)	1 Técnica, CIG e Rede de Autarquias para a Igualdade	CME; CIG; Empresas sedeadas no concelho
	Divulgar de forma clara e acessível (ex.: *site* da CME) todas as respostas sociais existentes no concelho, para apoio à conciliação.	Trabalhadoras/es do concelho	Informação disponível no microsite da ação social	2023 (1)	1 Técnica e equipa de Comunicação	CME; EIVL
Promover a dissolução de preconceitos a respeito de profissões relacionadas com estereótipos de género.	Sinalizar e divulgar/valorizar exemplos locais de pessoas que desempenham profissões habitualmente associadas com género diferente	Comunidade	Nº de exemplos sinalizados e divulgados	2022 (2) 2023 (4) 2024 (4) 2025 (4)	1 Técnica, Executivo e entidades envolvidas	CME; EIVL; Juntas de freguesia; Empresas e organizações locais

ESPAÇO PÚBLICO, SEGURANÇA, TRANSPORTES E HABITAÇÃO

De acordo com o ponto 1 do Artigo 25.º da Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, os municípios signatários reconhecem "a importância do desenvolvimento do seu espaço, dos seus transportes, da sua economia, bem como das suas políticas na utilização dos solos, a fim de criar as condições nas quais o direito à igualdade das mulheres e dos homens pode, mais facilmente, tornar-se uma realidade."

Através da mesma carta é ainda reconhecido "para cada mulher e cada homem o direito à segurança da sua pessoa e à liberdade de movimentos e o facto que estes direitos não podem ser plenamente exercidos, tanto no domínio público como privado, se as mulheres e os homens forem vítimas da insegurança, ou se pensam estar ameaçados por ela".

As medidas a implementar no âmbito do PMIND estão, assim, assentes nestes princípios, entendendo como fundamental a integração de uma perspetiva de género e não discriminação em todos os processos de planeamento e gestão territorial, com particular foco para o espaço público - no seu sentido mais amplo, em que dele fazem parte os transportes e diversos serviços públicos - cujo uso e fruição deve ser garantido a todas/os as/os cidadãs/ãos, sem exceção, e de forma plena.

Neste sentido é igualmente assumido um compromisso com as metas da Agenda 2030, ao nível do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 11: Cidades e Comunidades Sustentáveis, particularmente ao nível do "acesso universal a espaços públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes, particularmente para as mulheres e crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência" e do "acesso a sistemas de transporte seguros, acessíveis, sustentáveis e a preço acessível para todas as pessoas, melhorando a segurança rodoviária através da expansão da rede de transportes públicos, com especial atenção para as necessidades de pessoas em situação de vulnerabilidade, mulheres, crianças, pessoas com deficiência e idosos".

No que diz respeito à habitação, e no mesmo ODS, é igualmente definido o "acesso de todos à habitação segura, adequada e a preço acessível" como meta para 2030, sendo também neste sentido que as medidas a implementar no âmbito do PMIND apontam.

O direito à habitação aliás está, também, consagrado no Artº. 65º da Constituição da República Portuguesa, como um direito fundamental, que o Estado deverá assegurar através de "uma política de habitação inserida em planos de reordenamento geral do território e apoiada em planos de urbanização que garantam a existência de uma rede adequada de transportes e de equipamento social" e do estímulo da "construção privada, com subordinação aos interesses gerais".

A Lei de Bases da Habitação, em vigor desde 2019, veio reforçar a abrangência deste direito, acrescentando que "Todos têm direito à habitação, para si e para a sua família, independentemente da ascendência ou origem étnica, sexo, língua, território de origem, nacionalidade, religião, crença, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, género, orientação sexual, idade, deficiência ou condição de saúde".

Objetivo Estratégico: **Garantir a participação, o acesso e a fruição do espaço público a todas/os as/os cidadãs/ãos**						
Objetivo específico	**Medidas**	**Público-alvo**	**Indicadores**	**Metas anuais**	**Recursos**	**Entidades responsáveis**
Identificar desigualdades no acesso, utilização e fruição do espaço público em diferentes zonas do concelho.	Mapear zonas que carecem de intervenção, tanto ao nível da mobilidade (estado dos pavimentos; barreiras arquitetónicas) como da segurança (iluminação deficiente; falta de vigilância) e propor intervenções de melhoria.	Comunidade	Nº de situações sinalizadas	2023 (2) 2024 (3) 2025 (5)	Departamento de Planeamento e Desenvolvimento Local	CME (pelouros / profissionais com intervenção na área)
Integrar a perspetiva da Igualdade e Não Discriminação nas áreas do planeamento e gestão territorial do município.	Promover ações de sensibilização e formação no âmbito da IG e ND, com foco nos impactos da gestão territorial.	Profissionais com intervenção na área (equipas / divisões municipais)	Nº de ações realizadas	2022 (1) 2023 (2) 2024 (2) 2025 (2)	1 Técnica, CIG e Rede de Autarquias para a Igualdade	CME (pelouros / profissionais com intervenção na área); CIG

Objetivo Estratégico: **Promover o acesso à habitação de forma transversal e ao longo das diferentes fases da vida**						
Objetivo específico	**Medidas**	**Público-alvo**	**Indicadores**	**Metas anuais**	**Recursos**	**Entidades responsáveis**
Promover a criação de novas ofertas de habitação a preços acessíveis.	Incentivos à requalificação do edificado existente.	Proprietárias/os de habitações no concelho	Incentivos atribuídos	2023 (1) 2024 (2) 2025 (3)	Departamento de Planeamento e Desenvolvimento Local Executivo Divisão de Urbanismo e Ambiente	CME (pelouros / profissionais com intervenção na área

MONITORIZAÇÃO, AVALIAÇÃO E DIVULGAÇÃO

O modelo de monitorização e avaliação do presente Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Concelho de Espinho – PMIND 2022-2025 permitirá avaliar o PMIND na sua globalidade, assim como em cada uma das suas componentes (estratégica e operacional) recolhendo e organizando informação que permita retirar conclusões e apoiar a melhoria contínua ao longo de toda a sua implementação.

O processo de **monitorização** do PMIND será da responsabilidade do Gabinete da Igualdade de Género, que fará a articulação com as diversas entidades e a recolha de informação relativa aos diversos indicadores constantes das tabelas anteriores, de forma sistemática, ao longo de cada ano de implementação do plano, dando conhecimento à EIVL.

A monitorização deverá aferir em cada ano, e para cada indicador, o respetivo valor de execução, e situá-lo face às metas definidas - tanto para esse ano, como globais - em valores absolutos e percentuais. Este processo será fundamental para a avaliação global do PMIND, mas também para permitir uma leitura contínua ao nível do progresso nas diferentes medidas e sua implementação, assim como contribuir para identificar eventuais dificuldades e/ou ajustes necessários na configuração do próprio plano.

A **avaliação** do PMIND será feita por uma entidade externa, devendo esta acompanhar o processo de implementação do plano desde a sua fase inicial. A avaliação deverá ser entendida como um processo contínuo e participado, assente numa metodologia explícita ao nível das suas dimensões de análise, que combine uma abordagem multi-método, com recurso a diferentes fontes, instrumentos e tipologias de dados (qualitativos e quantitativos), que permitam tirar conclusões claras e robustas.

Para além da análise respeitante ao cumprimento de metas e objetivos, o processo avaliativo deverá ter em consideração os diversos atores envolvidos no plano (ou previstos), os fatores críticos de sucesso, fatores externos, ameaças e oportunidades, numa perspetiva de melhoria contínua - quer para o futuro pós-intervenção, como para as eventuais melhorias que possam ser introduzidas no processo, ao longo da operação em curso - dando conhecimento dessas conclusões e recomendações ao município, num processo contínuo de acompanhamento e melhoria.

A **divulgação** do processo será feita não apenas com os atores locais, os quais estarão envolvidos em todo o Plano, mas também nos meios de divulgação institucionais, assim como no site da CME, e numa atuação junto de outros territórios, através do contacto e encontro com outras autarquias, com as quais se promoverá a partilha de experiências e de práticas entre pares, contribuindo para o enriquecimento de todas as partes.

Pretende-se, através destas ações, identificar aprendizagens e boas práticas que possam informar e validar o processo de implementação do PMINDE, mas igualmente contribuir para os processos em curso noutros territórios.

BIBLIOGRAFIA

Carta Europeia para a Igualdade das mulheres e dos homens na vida local (2006).

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2013). Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação. Lisboa.

Conselho dos Municípios e Regiões da Europa (2006) Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local

Constituição da República Portuguesa (VII Revisão Constitucional 2005).

Ferreira, V.; Almeida, H. (2016). Kit de ferramentas para diagnósticos participativos. Coimbra: CES.

Gabinete de Estratégia, Planeamento e Avaliação Culturais. V Plano Nacional de Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017).

Leite, C.; Almeida, J.; Vais, R. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego. Coimbra: CES.

Lopes, M.; & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer. Coimbra: CES.

Lopes, M.; & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo, Habitação e Ambiente. Coimbra: CES.

Monteiro, R. & Ferreira, V. (Coord.); Saleiro, S.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes. Coimbra: CES.

Monteiro, R. & Ferreira, V. (Coord.); Saleiro, S.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a

Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público. Coimbra: CES.

Múrias, C. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Lopes, M.; (2016). Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género. Coimbra: CES.

ONU (1948); Declaração dos Direitos Humanos.

ONU (1966) Pacto Internacional sobre Direitos Económicos Sociais e Culturais.

ONU (1979) Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra mulheres.

Parlamento Europeu (2009) Carta dos direitos fundamentais da União Europeia .

Saleiro, S. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação. Coimbra: CES.

Saleiro, S. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social. Coimbra: CES.

Sites consultados:

https://www.cig.gov.pt/

https://www.ods.pt/

https://www.parlamento.pt/

https://portal.cm-espinho.pt/pt/

https://www.pgdlisboa.pt/