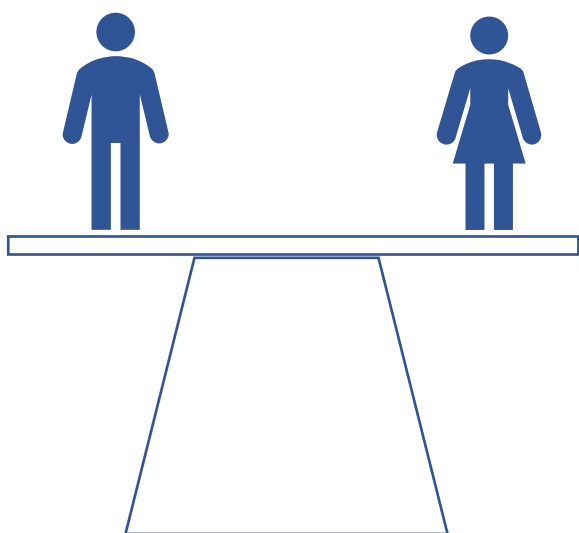


# PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO



MUNICIPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA



**Artigo 13.º**  
**(Princípio da igualdade)**

1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*
2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.*

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

## Conteúdo

Índice de Siglas e Acrónimos .....	4
1. Enquadramento e Objetivos .....	5
2. Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação no Município de Vila Nova de Cerveira .....	6
3. Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Vila Nova de Cerveira .....	8
3.1. Objetivos Estratégicos.....	9
4. Plano de Ação .....	10
VERTENTE: INTERNA .....	10
EIXO I   PLANEAMENTO ESTRATÉGICO DO MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA ....	10
EIXO II   GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS.....	11
EIXO III   COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA .....	13
VERTENTE: EXTERNA.....	14
EIXO I   EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO .....	14
EIXO II   EMPREGO, CONCILIAÇÃO E EMPREENDEDORISMO .....	16
EIXO III   SAÚDE, JUSTIÇA E AÇÃO SOCIAL .....	17
EIXO V   RELAÇÃO COM A COMUNIDADE .....	19
5. Monitorização e Avaliação .....	20
6. Considerações Finais .....	21
Bibliografia .....	22

## Índice de Siglas e Acrónimos

---

APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CLAIM – Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes

CLAS - Conselho Local de Ação Social

CMVNC - Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira

CPCJ – Comissão de Proteção de Crianças e Jovens

DAF – Divisão Administrativa e Financeira

DPOGU – Divisão de Planeamento, Obras e Gestão Urbanística

DDSCD – Divisão de Desenvolvimento Social, Cultural e Desportivo

EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação

GAE – Gabinete de Apoio ao Emigrante

GIP – Gabinete de Inserção Profissional

GNR – Guarda Nacional Republicana

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

IG – Igualdade de Género

IMH – Igualdade entre Mulheres e Homens

IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social

ND – Não Discriminação

PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

PMINDVNC – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Vila Nova de Cerveira

SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública

VNC – Vila Nova de Cerveira

## 1. Enquadramento e Objetivos

---

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação no Concelho de Vila Nova de Cerveira (PMIVNC), surge do protocolo estabelecido com a CIG. A implementação de Planos Municipais para a Igualdade está prevista na Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, onde destacamos o Artigo 33º, Competências materiais, que diz, 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”*.

Assim sendo, este é um *“instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando os objetivos a curto e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação e que define os recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução”* (CITE (2003) Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: CITE. Pp.313).

Este processo tem como objetivos:

- Realização de um Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação no Município de Vila Nova de Cerveira;
- Definir prioridades e implementar estratégias que promovam a Igualdade através de um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação;
- Envolver os parceiros locais e os/as munícipes na área da Igualdade;
- Informar, sensibilizar e formar para a Igualdade;
- Promover boas práticas na área da Igualdade.

## 2. Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação no Município de Vila Nova de Cerveira

---

Na primeira fase do projeto, o Município de Vila Nova de Cerveira desenvolveu um Diagnóstico de Municipal para a Igualdade e Não Discriminação que procurou analisar os dados relativos à igualdade de género e de oportunidades, quer numa vertente interna, quer numa vertente externa.

Em suma, este diagnóstico conclui o seguinte:

### ▪ **Vertente Externa:**

- Em 2021, a população residente no concelho de Vila Nova de Cerveira apresenta um ligeiro decréscimo populacional relativamente aos Censos de 2011;
- Envelhecimento populacional e com baixo nível de escolaridade;
- O grupo etário com mais população é o dos 25-64 anos em 2021, e é a partir desta faixa etária que o número das mulheres supera o dos homens;
- Aumento acentuado da população estrangeira com estatuto legal de residente (existem mais homens que mulheres);
- A maioria das pensões da Segurança Social são essencialmente de velhice;
- A taxa de analfabetismo é superior nas mulheres em relação aos homens;
- A maioria dos desempregados têm idade superior a 55 anos, sendo este o grupo com mais dificuldades de inserção no mercado de trabalho;
- A nível de emprego verifica-se uma taxa superior dos homens em relação às mulheres;
- Em média, os homens têm um ganho médio superior aos das mulheres;
- A maioria dos crimes incidem na condução sem crimes contra o património habilitação legal, e os crimes contra a integridade física.

### ▪ **Vertente Interna:**

- A Câmara Municipal tem mais mulheres que homens, mas na Assembleia Municipal acontece o contrário;
- A Câmara Municipal tem mais mulheres que homens a laborar;
- Envelhecimento populacional e com baixo nível de escolaridade;
- A representação das mulheres é evidente em todos os cargos, exceto na carreira de Informática;
- Maior representação de mulheres com “Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado”;

- O escalão etário predominante nas trabalhadoras é entre os 55-59 anos, e nos trabalhadores entre os 50-54 anos;
- Predominância do sexo masculino nos níveis de escolaridade mais baixos, até o 6º ano de escolaridade;
- As mulheres ausentaram-se mais ao trabalho por motivo de doença ou de assistência à família.

O presente Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação representa um esforço no sentido de minorar alguns dos problemas identificados. Porém, deveremos ter consciência de que este plano não conseguirá resolver todos os problemas identificados, sendo esse um esforço contínuo e permanente de trabalho. Ainda assim, representa um primeiro passo para resolver muitas das questões que, neste momento, representam um entrave para o alcance de uma sociedade mais justa, mais equilibrada e mais igualitária.

### 3. Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Vila Nova de Cerveira

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação é um *“instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando os objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação e que define os recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução”* (CITE (2003) Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: CITE. Pp.313).

Assim sendo, o Município de Vila Nova de Cerveira pretende com este documento final, comprometer-se com a promoção da igualdade e com a promoção da qualidade de vida de mulheres e de homens a nível local. Este compromisso verte num documento estratégico e operativo, de forma a permitir reduzir as desigualdades no concelho nas diferentes áreas/temáticas e priorizar estratégias de intervenção na área da Igualdade.

Todavia, pretende-se com este plano, para além do trabalho já desenvolvido e exposto no capítulo das Boas Práticas do Município, integrar novas atividades e iniciativas que vão ao encontro das necessidades recolhidas no diagnóstico, colmatando as desigualdades e o desconhecimento de algumas temáticas referentes à Igualdade.

O Plano Municipal para a Igualdade de Vila nova de Cerveira tem como objetivo principal promover a qualidade de vida de mulheres e homens deste município.

Tendo em conta, o estudo “Igualdade de Género na Vida Local: O Papel dos Municípios na sua Promoção” (CESIS), este elenca alguns princípios a considerar neste plano:

- Combater e corrigir determinados problemas sociais, traduzidos em desigualdades de género, não visando apenas corrigir e agir sobre os chamados “problemas das mulheres”;
- Contar com o compromisso e apoio político de topo do Município;
- É um instrumento de planeamento do trabalho a empreender na promoção da Igualdade de mulheres e de homens a nível local. Deve, pois, procurar fazer participar diversas estruturas dos Municípios, outras entidades locais e respetivos/as munícipes na sua conceção, implementação e avaliação;
- Deve ser tão abrangente quanto possível, centrando a sua intervenção estratégica em áreas e domínios variados;
- Deve ser construído a partir do conhecimento da realidade – com base no diagnóstico da Igualdade de Género a nível local – incidindo sobre as assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico. Deve, por isso, ser um Plano feito à medida de cada Concelho, assente num conjunto de necessidades, prioridades e recursos locais.



### 3.1. Objetivos Estratégicos

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Vila Nova de Cerveira, destaca as boas práticas exercidas pela autarquia, de forma a ter em conta um conjunto de medidas estruturadas direcionadas numa vertente interna e externa ao Município.

A nível interno, será necessário criar uma rede de informação e conhecimento sobre a temática da igualdade de género entre os/as colaboradores/as do Município e criar medidas que coadjuvem a conciliação entre a vida familiar e profissional.

A nível externo, pretende-se com a rede de parceiros executar um trabalho em rede, com o intuito de sensibilizar e dinamizar sobre esta temática, através de iniciativas/atividades tanto na área cultural, social, saúde, educação e comunidade em geral para as questões da Igualdade de género.

Assim sendo, foram selecionados um conjunto de objetivos estratégicos que constituirão o Plano de Ação. Os objetivos definidos encontram-se divididos em sete eixos de desenvolvimento estratégico inseridos na vertente interna e externa.

Neste âmbito, este plano organiza-se pelos domínios anteriormente referidos acautelando em cada uma dessas vertentes áreas que o diagnóstico local revelou como prioritários, a saber:

#### **Vertente Interna**

- Planeamento estratégico do Município de Vila Nova de Cerveira;
- Gestão de Recursos humanos;
- Comunicação Interna e Externa.

#### **Vertente Externa**

- Educação, Cultura e Desporto;
- Emprego, Conciliação e Empreendedorismo;
- Saúde, Justiça e Ação Social;
- Relação com a Comunidade.

## 4. Plano de Ação

### VERTENTE: INTERNA

#### EIXO I | PLANEAMENTO ESTRATÉGICO DO MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA

OBJETIVO ESTRATÉGICO		E1/O1 – INTEGRAR OS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE NO PLANEAMENTO ESTRATÉGICO DO MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÕES/ATIVIDADES	PÚBLICO-ALVO	INDICADOR(ES)	RESPONSÁVEIS/ RECURSOS	CALENDARIAÇÃO
<b>Integrar os princípios da igualdade na cultura organizacional, fomentando uma progressiva inteorização das questões da Igualdade</b>	Criar o Espaço da Igualdade e Não Discriminação no Website Institucional do Município	Comunidade em Geral	Espaço dedicado à IGND no website institucional da autarquia	Município de Vila Nova de Cerveira EIVIL de Vila Nova de Cerveira	<b>2025-2029</b>
	Reforço da figura e das funções do/a Conselheiro/a Municipal da Igualdade	Trabalhadores/as da autarquia Comunidade em Geral	- Email Informativo - N.º de participações	Município de Vila Nova de Cerveira EIVIL de Vila Nova de Cerveira	<b>2025-2029</b>
	Elaborar panfletos com informação sobre os direitos dos/as colaboradores/as em matéria da Igualdade de Género e outros temas associados, de forma a promover um maior informação e conhecimento sobre a temática da Igualdade	Trabalhadores/as da autarquia Comunidade em Geral	- Folhetos Informativos	Município de Vila Nova de Cerveira EIVIL de Vila Nova de Cerveira	<b>2025-2029</b>
<b>Implementar um modelo de administração para a implementação do PMIND</b>	Reunir de dois em dois meses a EIVL para monitorização da implementação do PMIND	EIVIL	- N.º reuniões	EIVIL de Vila Nova de Cerveira Município de Vila Nova de Cerveira	<b>2025-2029</b>
	Desenvolver uma estratégia de divulgação do diagnóstico e do Plano	Trabalhadores/as da autarquia Comunidade em Geral	Divulgação dos documentos	Município de Vila Nova de Cerveira EIVL de Vila Nova de Cerveira	<b>2025-2029</b>
	Produzir relatórios anuais de execução do plano e o relatório de avaliação final	Trabalhadores/as da autarquia Comunidade em Geral	Relatórios de avaliação	EIVL de Vila Nova de Cerveira	<b>2025-2029</b>

## EIXO II | GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO E2/O1 – PROMOÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE NO ÂMBITO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DO MUNICÍPIO COMO CULTURA ORGANIZACIONAL					
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÕES/ATIVIDADES	PÚBLICO-ALVO	INDICADOR(ES)	RESPONSÁVEIS RECURSOS	CALENDARIZAÇÃO
<b>Desenvolver e aprofundar as competências no domínio da Igualdade, de forma a aprofundar os conhecimentos nesta matéria e promover mudanças de valores</b>	Promover ações de formação sobre Igualdade e não discriminação, aos dirigentes da autarquia	Dirigentes/Chefias Intermédias da autarquia	- N.º ações - N.º horas formação - N.º participantes	Município de Vila Nova de Cerveira CIG EIVL de Vila Nova de Cerveira	<b>2025-2029</b>
	Promover ações de formação sobre Igualdade e não discriminação, aos recursos humanos da autarquia	Trabalhadores/as da autarquia	- N.º ações - N.º horas formação - N.º participantes	Município de Vila Nova de Cerveira CIG EIVL de Vila Nova de Cerveira	<b>2025-2029</b>
<b>Incluir os princípios de igualdade de género em todos os procedimentos relacionados com os recursos humanos</b>	Garantir a equidade na representação de género na composição dos júris dos procedimentos concursais, sempre que aplicável	Trabalhadores/as da autarquia	- N.º Homens e Mulheres nomeados como júris do concurso (%)	Município de Vila Nova de Cerveira EIVL de Vila Nova de Cerveira	<b>2025-2029</b>
	Criação do Código de Conduta e procedimentos internos para as questões de violência, assédio e não discriminação para a autarquia	Trabalhadores/as da autarquia	- Apresentação do Código de Conduta	Município de Vila Nova de Cerveira EIVL de Vila Nova de Cerveira	<b>2025-2029</b>
	Difusão do código de conduta e procedimentos internos para as questões de violência, assédio e não discriminação	Trabalhadores/as da autarquia	- N.º ações	Município de Vila Nova de Cerveira EIVL de Vila Nova de Cerveira	<b>2025-2029</b>
	Alterar o quadro de avaliação de cada serviço ou organismo (SIADAP 2 e 3) desagregando as classificações finais dos trabalhadores e trabalhadoras também por sexo, para além da categoria profissional	Trabalhadores/as da autarquia	- Quadro de Avaliação SIADAP	Município de Vila Nova de Cerveira Comissão coordenadora SIADAP	<b>2025-2029</b>

<b>Promover práticas inclusivas como entidade empregadora</b>	Candidatar-se a Marca Entidade Empregadora Inclusiva	Município de Vila Nova de Cerveira	- Submissão de Candidatura (IEFP)	Município de Vila Nova de Cerveira IEFP	<b>2025-2029</b>
	Realizar Medidas/Programas do IEPF para pessoas com deficiência e incapacidade	Pessoas com deficiência e incapacidade	- N.º medidas/programas	Município de Vila Nova de Cerveira IEFP	<b>2025-2029</b>
	Criação de mecanismos para reduzir a tendência de estereotipar determinadas profissões como meramente masculinas ou femininas	Trabalhadores/as da autarquia Dirigentes	- N.º ações	Município de Vila Nova de Cerveira (Recursos Humanos)	<b>2025-2029</b>
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>					
<b>E2/O2 – CONTRIBUIR PARA UMA MELHOR CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR DOS/AS TRABALHADORES/AS DO MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA</b>					
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>AÇÕES/ATIVIDADES</b>	<b>PÚBLICO-ALVO</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSÁVEIS/RECURSOS</b>	<b>CALENDARIZAÇÃO</b>
<b>Incrementar políticas de promoção da IG e conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar</b>	Elaborar panfletos com informação sobre direitos de parentalidade, assistência à família e outras impulsionadoras de conciliação	Trabalhadores/as da autarquia	- N.º divulgações	Município de Vila Nova de Cerveira EIVL de Vila Nova de Cerveira	<b>2025-2029</b>
	Ações de informação/sensibilização na área da igualdade e não discriminação	Trabalhadores/as da autarquia Dirigentes	- N.º ações	Município de Vila Nova de Cerveira EIVL de Vila Nova de Cerveira CIG Entidades Formadoras	<b>2025-2029</b>
	Criar parceria(s)/protocolo(s) com entidades especializadas na prestação de serviços de apoio à família, designadamente a crianças, pessoas idosas ou com deficiências, de modo a facilitar o acesso a estes serviços	Trabalhadores/as da autarquia	- N.º parcerias	Município de Vila Nova de Cerveira Entidades especializadas	<b>2025-2029</b>

### EIXO III | COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

OBJETIVO ESTRATÉGICO E3/O1 – ADOPTAR UMA POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO PROMOTORA DA IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES					
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÕES/ATIVIDADES	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	RESPONSÁVEIS/RECURSOS	CALENDARIZAÇÃO
Adotar uma política de comunicação tendo em conta os princípios da Igualdade em termos da linguagem e da imagem	Ações de informação/sensibilização sobre Comunicação e Linguagem Inclusiva	Trabalhadores/as da autarquia Dirigentes	- Nº de ações desenvolvidas - N.º de participantes	Município de Vila Nova de Cerveira EIVL de Vila Nova de Cerveira CIG Entidades Formadoras	2025-2029
	Elaborar um Manual sobre Linguagem Inclusiva	Trabalhadores/as da autarquia Comunidade em Geral	- Manual	Município de Vila Nova de Cerveira EIVL de Vila Nova de Cerveira	2025-2029
	Promover uma representação equilibrada de mulheres e homens, na sua diversidade, nos textos e imagens utilizadas ao nível da comunicação	Trabalhadores/as da autarquia Comunidade em Geral	- Nº de documentos com linguagem inclusiva - Nº de informações divulgadas	Município de Vila Nova de Cerveira EIVL de Vila Nova de Cerveira	2025-2029
Incluir o compromisso da igualdade de género e não discriminação em toda a documentação da autarquia	Promover a transversalização dos princípios da Igualdade nos instrumentos estratégicos (desagregação por sexo)	Trabalhadores/as da autarquia	- N.º documentos	Município de Vila Nova de Cerveira EIVL de Vila Nova de Cerveira	2025-2029
	Atualização de todos os modelos de requerimento tendo em conta o género	Trabalhadores/as da autarquia Comunidade em Geral	- N.º requerimentos	Município de Vila Nova de Cerveira	2025-2029

## VERTENTE: EXTERNA

### EIXO I | EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO

OBJETIVO ESTRATÉGICO E1/O1 – ENVOLVER COMUNIDADE ESCOLAR/EDUCATIVA E COMUNIDADE EM GERAL NA DESMITIFICAÇÃO DE ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO E AS DIVERSAS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO					
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÕES/ATIVIDADES	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	RESPONSÁVEIS RECURSOS	CALENDARIZAÇÃO
Consciencializar e sensibilizar para a desmitificação de estereótipos e as diversas formas de discriminação	Promover ações de prevenção da violência no namoro direcionadas a alunos do 3º ciclo e Secundário	Comunidades educativas; Alunos do 3º ciclo e Nível Secundário	- N.º ações; - N.º alunos	Agrupamento de Escolas de VNC Município de Vila Nova de Cerveira CIG APAV	2025-2029
	Consciencializar para desconstruir estereótipos, prevenir violência e o combate ao bullying	Comunidades educativas Comunidade em geral	- N.º ações; - N.º alunos	EIVL de Vila Nova de Cerveira Centro de Saúde CPCJ de Vila Nova de Cerveira	2025-2029
	Ação de Sensibilização no âmbito da prevenção da violência sexual	Alunos Pré-Escolar e 1º Ciclo	- N.º ações; - N.º alunos	EIVL de Vila Nova de Cerveira Biblioteca Municipal VNC Associação para a Promoção da Prevenção do Abuso Sexual e Apoio à Vítima	2025-2029
Consolidar a prevenção e prevenir a violência	Atualizar e dinamizar o espólio da Biblioteca Municipal de documentação sobre igualdade e não discriminação	Comunidade em geral	- Registo da ação	Biblioteca Municipal de Vila Nova de Cerveira Rede de Bibliotecas	2025-2029

OBJETIVO ESTRATÉGICO	E6/O1 – CONTRIBUIR PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE ACESSO EM IGUALDADE DE OPORTUNIDADES À CULTURA E AO DESPORTO				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÕES/ATIVIDADES	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	RESPONSÁVEIS RECURSOS	CALENDARIZAÇÃO
Promover a igualdade de oportunidades no acesso à cultura e ao desporto	Promover o Envelhecimento Ativo	População Idosa Pessoas com deficiência e incapacidade	- N.º Atividades	Grupo Dar Vida Aos Anos Projeto (Re) Forma	2025-2029
	Desenvolvimento de atividades/eventos com o objetivo de promover a prática desportiva associada à integração social	Comunidade em geral	- N.º atividade	Grupo Dar Vida Aos Anos Projeto (Re) Forma Olimpíadas Seniores	2025-2029
	Conferir visibilidade à prática desportiva feminina e a modalidades adaptadas através da divulgação na comunicação social e redes sociais	Comunidade em geral	- N.º ações	Município de Vila Nova de Cerveira Associações Desportivas	2025-2029

## EIXO II | EMPREGO, CONCILIAÇÃO E EMPREENDEDORISMO

OBJETIVO ESTRATÉGICO E2/O1 – CONTRIBUIR PARA UMA MELHOR CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR DA COMUNIDADE EM GERAL DE VILA NOVA DE CERVEIRA					
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÕES/ATIVIDADES	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	RESPONSÁVEIS RECURSOS	CALENDARIZAÇÃO
<b>Equilibrar e facilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal</b>	Criação de um Guia de Conciliação da Eurocidade Cerveira-Tominho: recursos para vidas equilibradas	Comunidade em Geral	- Guia	Eurocidade Cerveira/Tomiño Município de Vila Nova de Cerveira Grupo de Análise Territorial da Universidade de Santiago de Compostela	<b>2025-2029</b>
	Criação de um Guia de Conciliação da Eurocidade Cerveira-Tomiño: direitos e deveres do trabalho transfronteiriço	Comunidade em Geral	- Guia		<b>2025-2029</b>
	Criação de um catálogo de recursos e serviços georreferenciados	Comunidade em Geral	- Catálogo		<b>2025-2029</b>
<b>Estimular o empreendedorismo feminino</b>	Promover sessões de empoderamento para o empreendedorismo feminino	Mulheres empreendedoras	- N.º sessões - N.º desempregados	GIP de Vila Nova de Cerveira IEFP	<b>2025-2029</b>
<b>Contribuir para a melhoria das condições de acesso em igualdade de oportunidades no mercado de trabalho</b>	Formação na área da empregabilidade para mulheres desempregadas	Mulheres desempregadas	- N.º sessões - N.º desempregados	GIP de Vila Nova de Cerveira IEFP	<b>2025-2029</b>
	Ações de literacia financeira para mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade	Pessoas em Vulnerabilidade Social	- N.º Ações	EIVL Entidades Formadoras	<b>2025-2029</b>
<b>Sensibilizar para a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho</b>	Sessões de esclarecimento entre empresários e população com deficiência	Empresas Pessoas com deficiência	- N.º sessões - N.º empresas - N.º pessoas com deficiência	GIP de Vila Nova de Cerveira IEFP	<b>2025-2029</b>



### EIXO III | SAÚDE, JUSTIÇA E AÇÃO SOCIAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO E3/O1 – TORNAR TRANSVERSAL A PERSPETIVA DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA ÁREA DA SAÚDE E AÇÃO SOCIAL					
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÕES/ATIVIDADES	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	RESPONSÁVEIS RECURSOS	CALENDARIZAÇÃO
Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género nos serviços de saúde e ação social	Ações de formação certificada (CIG) de Especialização em Igualdade de Género e/ou temáticas específicas	Profissionais de saúde e de ação social CPCJ GIP	- Nº ações realizadas - Nº participantes	EIVL CIG Centro de Saúde Segurança Social Rede Social CPCJ GAE CLAIM	2025-2029
Promover a inclusão social e a não discriminação da população migrante e de diferentes etnias	Ações temáticas de consciencialização para respeito pela diversidade e estratégias de inclusão para os que acolhem e integração para os que são acolhidos	Comunidade em Geral Famílias População migrante População de diferentes etnias	- Nº ações realizadas - Nº participantes	EIVL Rede Social CIG CLAIM AIMA FBAC	2025-2029
	Apoiar o processo do acolhimento e integração de migrantes no Concelho de Vila Nova de Cerveira: Divulgar a existência do Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes	Comunidade em Geral Famílias População migrante População de diferentes etnias	- N.º de divulgações	CLAIM AIMA	2025-2029
Informar, junto da comunidade, a existência dos mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica e de violência de género	Divulgar outras linhas de apoio/ atendimento a vítimas de violência doméstica e de género	Comunidade em Geral	- N.º ações de divulgação	EIVL CIG APAV	2025-2029

OBJETIVO ESTRATÉGICO					
E3/O2 – MELHORAR A QUALIDADE DA INTERVENÇÃO E PREVENÇÃO EM SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO					
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÕES/ATIVIDADES	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	RESPONSÁVEIS RECURSOS	CALENDARIZAÇÃO
Desenvolver respostas de intervenção no apoio às vítimas de violência doméstica e de género	Adesão à Rede de Municípios Solidários Protocolo com APAV Protocolo de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica	Comunidade em geral	- Protocolo de Adesão à Rede Municípios Solidários - Atualizar Protocolo de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica	EIVL CIG APAV	2025-2029
	Ações de prevenção e sensibilização sobre igualdade de género, violência doméstica e/ou outras temáticas específicas	Comunidade em geral	- Nº ações - Nº participantes	EIVL Rede Social CIG CPCJ Forças de Segurança	2025-2029

## EIXO V | RELAÇÃO COM A COMUNIDADE

OBJETIVO ESTRATÉGICO E5/O1 – REDUZIR AS ASSIMETRIAS SOCIAIS, AS DESIGUALDADES DE GÉNERO E REFORÇAR A INTERVENÇÃO DE RESPOSTAS SOCIAIS A SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO					
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÕES/ATIVIDADES	PÚBLICO-ALVO	INDICADORES	RESPONSÁVEIS RECURSOS	CALENDARIZAÇÃO
Informar junto da comunidade, a existência dos mecanismos/procedimentos de proteção de vítimas de violência doméstica/género	Divulgar a missão dos/as Conselheiros/as para a Igualdade	Comunidade em geral	- N.º ações de divulgação	Conselheira Municipal para a Igualdade	2025-2029
Promover iniciativas de sensibilização da Igualdade junto da comunidade	Celebrar o Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro)	Comunidade em geral	- N.º atividades	EVIL	2025-2029
	Promover espetáculos alusivos ao tema da Igualdade e Não Discriminação junto das instituições da comunidade	Comunidade em geral	- N.º espetáculos	Município de Vila Nova de Cerveira	2025-2029
Planeamento Inclusivo	Criação de espaços públicos multifuncionais e inclusivos: facilitar a acessibilidade aos serviços públicos/áreas lúdicas a pessoas com mobilidade reduzida	Comunidade em Geral	- N.º ações	Município de Vila Nova de Cerveira	2025-2029

## 5. Monitorização e Avaliação

---

A monitorização e avaliação são os principais pilares do processo de planeamento, os quais traduzem os resultados da intervenção e implementação de ações/atividades, tendo em conta os seus indicadores e sobre os seus resultados.

Todo este processo de monitorização e avaliação contará com todos os intervenientes internos e externos vinculados desde o seu processo de construção e implementação: a Equipa para a Igualdade na Vida Local, as/os Conselheiras/os Interna/o e Externa/o, os parceiros e a Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira.

Deste modo, a monitorização deverá ser dirigida pela EIVL que ficará responsável pelo acompanhamento da execução das ações inscritas no presente documento. Esta equipa irá articular com todos os partícipes no plano, para uma constante avaliação da prossecução dos trabalhos, de forma a ser possível ajustar e corrigir durante a vigência do plano.

Para cada uma das ações apresentadas e a implementar no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Vila Nova de Cerveira, deverá se ter em conta os prazos definidos e as evidências a garantir na sua execução/implementação.

## 6. Considerações Finais

---

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Vila Nova de Cerveira é um processo em desenvolvimento, no qual os parceiros/intervenientes têm um papel fulcral para a concertação de todas as ações. Este documento decorre do diagnóstico, que a partir dele definiu um conjunto de atividades que visam a promoção da igualdade e não discriminação, centrados nos objetivos delineados na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030 “Portugal + Igual” e no Protocolo assinado entre a autarquia e a CIG.

Trata-se de um Plano que integra várias ações/atividades por vertente interna e externa, desdobrado por diferentes eixos de atuação implementado de forma plurianual (4 anos), prevendo resultados e impactos, que dependem do envolvimento de todos os partícipes tanto externos como internos.

Durante o percurso do plano este pode sofrer alterações, resultantes da dinâmica do Município de Vila Nova de Cerveira e seus parceiros, de forma a aprimorar cada vez mais este documento.

Por último, com a monitorização e avaliação do plano teremos os resultados da implementação das ações do PMIND de Vila Nova de Cerveira, irá permitir atingir os objetivos propostos.

## Bibliografia

---

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 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>

Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas  
[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia\\_de\\_autoavaliacao.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_de_autoavaliacao.pdf)

Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)  
<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2019/07/Gui%C3%A3o-para-a-Elabora%C3%A7%C3%A3o-dos-Planos-de-Igualdade-anuais.pdf>

Guião para a Elaboração do Diagnóstico, em Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens  
<https://eeagrants.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/11/Guia-para-a-Promoc%C3%A7%C3%A3o-da-Igualdade-entre-M-e-H.pdf>

Guião para a Elaboração do Plano de Ação, em Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens  
<https://eeagrants.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/11/Guia-para-a-Promoc%C3%A7%C3%A3o-da-Igualdade-entre-M-e-H.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 para o combate à discriminação nos Municípios

[https://acegis.com/wp-content/uploads/2011/01/guic3a3o-combatediscrimina\\_isbn\\_cig.pdf](https://acegis.com/wp-content/uploads/2011/01/guic3a3o-combatediscrimina_isbn_cig.pdf)

Instrumentos de Apoio à Ação Inspetiva no Combate à Discriminação de Género no Trabalho

[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Instrumentos\\_apoio\\_combate\\_discrimin.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Instrumentos_apoio_combate_discrimin.pdf)

Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens

[https://cite.gov.pt/documents/14333/141518/Manual\\_CITE.pdf](https://cite.gov.pt/documents/14333/141518/Manual_CITE.pdf)

Manual de Linguagem Inclusiva, CES, 2021

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