



Município de Aveiro

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

1. Enquadramento e procedimento

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», reconhece a Igualdade e a Não Discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal e prioriza a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação, a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica.

Nesta lógica de igualdade, é elaborado o denominado Plano Municipal para a Igualdade, que teve por base o Diagnóstico Social e Plano de Desenvolvimento do Município de Aveiro 2022-2024, elaborado pela Câmara Municipal de Aveiro e pela sua Rede Social, que se constitui como um instrumento, que se pretende dinâmico, refletindo a realidade social do concelho e servindo de suporte ao desenvolvimento social local através da identificação de necessidades, deteção de problemas e definição de linhas orientadoras de intervenção social.

Procurando dar seguimento à exigência das respostas sociais, o processo de atualização do diagnóstico social visou, prioritariamente, ir ao encontro de todos os atores sociais – poderes públicos, instituições e associações concelhias procurando identificar problemas, prioridades de intervenção, recursos e potencialidades em cada um dos eixos de ação.

Na análise efetuada considerou-se manter os 6 eixos de intervenção social concelhia, com alguns ajustes: Infância e Juventude, Idosos, Deficiência, Migrações e Minorias, Pessoas em situação de sem abrigo, Educação, Formação e Emprego.

O referido Diagnóstico Social e Plano de Desenvolvimento do Município de Aveiro 2022-2024 procurou integrar uma visão social territorial expressa na articulação do trabalho desenvolvido pelos diversos serviços e instituições que atuam nestas áreas, através da valorização das potencialidades e promoção das capacidades dos atores sociais locais, tendo em conta os contínuos desafios que vão surgindo na intervenção social concelhia.

Por outro lado, a Câmara Municipal de Aveiro, na sua veste de entidade empregadora pública, procura implementar uma política de recursos humanos que valorize cada trabalhador e

promova um ambiente organizacional saudável, estimulando a colaboração e o empenho de todos os seus dirigentes, trabalhadores e representantes.

Neste enquadramento, através de várias medidas para a promoção do bem-estar, designadamente a nível individual, do contexto relacional e de condições físicas, esta Câmara Municipal tem envidado esforços para que todos se sintam respeitados e valorizados na sua dignidade, assente nos princípios fundamentais de equidade, responsabilidade e comprometimento de todos na criação de um ambiente organizacional saudável.

Neste âmbito, o Município de Aveiro pretende sensibilizar os trabalhadores e os munícipes para a defesa dos Direitos Humanos, da Cidadania e da Igualdade de Género, enquanto pilares fundamentais na proteção e defesa dos valores da Democracia e do Estado de Direito, porquanto *“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.”* (artigo 1.º da Declaração Universal dos Direitos do Homem).

Face à importância crescente, na sociedade nacional e europeia, dos valores da “Diversidade, Equidade e Inclusão”, este Município, no mandato em curso (2021-2025), criou o Pelouro do “Multiculturalismo”, reconhecendo a importância deste tema na sociedade e no local de trabalho.

O Município de Aveiro entende que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres é um direito fundamental de e para todos e que a eliminação de desigualdades é um objetivo que deve ser prosseguido, seja por trabalhadores ou por munícipes.

Acresce que a promoção da igualdade conduz ao aumento da motivação e da produtividade no trabalho.

Com este enquadramento o Plano Municipal para a Igualdade obedece ao seguinte procedimento:

- Aprovação pela Câmara Municipal de Aveiro e Assembleia Municipal de Aveiro;
- Nomeação de duas/dois conselheiras/os locais para a igualdade (interna e externa), nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2020, de 25 de maio.

- Designação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) que tem como missão desenvolver o trabalho no atual plano, operacionalizando os objetivos definidos pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), publicada através da Resolução do Conselho de Ministros R 61/2018, no alinhamento com as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), constantes da Agenda 2030;
- O presente Plano estabelece ainda objetivos SMART para os primeiros 12 meses e metas acumuladas até ao final de 2026. Os objetivos SMART constituem um conceito, formado a partir do acrónimo composto pelas iniciais das palavras *Specific, Measurable, Attainable, Realistic e Time-bound*, tal como evidencia a figura seguinte;
- Pretende-se que as ações definidas no atual plano colmatem as fragilidades existentes em matérias que se prendem com a Igualdade. Assim, é expectável que a implementação do presente plano se constitua como um instrumento de transformação da realidade territorial, integrando, entre outras, uma perspetiva *maistreaming* de género e medidas que respondam às áreas de intervenção, cujas necessidades se consideram prioritárias;
- Pretende-se, igualmente, a identificação das entidades responsáveis pela implementação de cada medida/ação, bem como os recursos necessários para a mobilização/implementação das mesmas nos 12 primeiros meses de intervenção;
- O plano ficará acessível no site da Câmara Municipal de Aveiro, disponível em <https://www.cm-aveiro.pt/>, após a sua divulgação junto dos membros da comunidade em geral, das Associações, das Entidades públicas e privadas, Instituições e por todos os trabalhadores da Autarquia;
- Prevê-se a avaliação no final do primeiro ano de execução, com o objetivo de detetar desvios e ajustar medidas, podendo implicar uma proposta de alteração, se aplicável, à Câmara e à Assembleia Municipal de Aveiro.

2. O Plano Municipal para a Igualdade

O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (V PNI) enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, entre os quais se destacam a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), a Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais (Conselho da Europa, 1953), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (ONU, 1979), o seu Protocolo Opcional (ONU, 1999) e a Carta Social Europeia Revista (Conselho da Europa, 1999).

Mais recentemente, encontra-se também alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 2030 evidenciados pela figura seguinte.

Figura 1 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030



Fonte: <https://www.undp.org/>

Em maio de 2018, foi publicada a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação | Portugal + Igual (ENIND). A ENIND marca um novo ciclo programático que se inicia em 2018, alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Apoia-se em 3 Planos de Ação definindo orientações e medidas de política pública nos domínios da igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), da prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (PAVMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (PAOIEC).

A estratégia reforça o combate à segregação ocupacional, a promoção da igualdade salarial e da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, fomentando o diálogo com os parceiros sociais.

É consolidada a política de prevenção e combate à violência contra as mulheres, através de uma aposta na prevenção primária e secundária, na intervenção junto de grupos particularmente vulneráveis, na autonomização das vítimas, na capacitação dos profissionais, na prevenção e no combate às práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.

Neste âmbito, foi assinado a 05 de fevereiro de 2019, um protocolo de cooperação entre a CIG e a ANMP que tem como objetivo “...instituir uma cooperação municipal no âmbito do processo de autonomização e empoderamento das vítimas de violência doméstica, sinalizadas pelas respostas de acolhimento de emergência e das casas abrigo integradas na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, encontrando soluções que possam dar resposta às suas necessidades de habitação, aquando da sua saída e retorno à vida na comunidade”.

Os municípios aderentes a este protocolo “devem envolver-se ativamente na implementação de uma política pública de habitação, com expressão local e com respostas diferenciadas e articuladas com a Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica”. Importa referir que, já em 2 de julho de 2014, a Câmara Municipal deliberou na sua Reunião, a adesão ao 1º protocolo nesta matéria, o qual se considera renovado nesta nova medida.

Considerando que o enquadramento nacional é também realizado a nível comunitário, destaca-se também a contextualização desta estratégia no Pilar Europeu dos Direitos Sociais que contempla 20 Princípios, assentes em três áreas distintas:

- Condições de trabalho justas;

- Proteção e inclusão social;
- Igualdade de oportunidade e acesso ao mercado de trabalho.

Desta forma, pretende-se uma Europa social forte, justa, inclusiva e pela de oportunidade para todas e para todos, encontrando-se definidas medidas que assegurem os seguintes objetivos:

- Pelo menos 78% da população na faixa etária entre os 20 e os 64 anos deverá estar empregada até 2030;
- Pelo menos 60% dos adultos deve participar em ações de formação e aprendizagem ao longo da vida até 2030;
- Deverá haver uma redução de pelo menos 15 milhões de pessoas em risco de pobreza e exclusão social.

Os 20 Princípios que permitem pautar a atividade dos Estados e atingir estes objetivos são os que a seguir se enumeram.

Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Os 20 Princípios

Condições de trabalho justas	Proteção e inclusão social	Igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho
<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo social • Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada • Condições de emprego e proteção em caso de despedimento • Ambiente de trabalho seguro • Emprego seguro • Salários justos para um nível de vida decente 	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusão das pessoas com deficiência • Habitação e assistência para os sem abrigo • Cuidados de longa duração • Acesso aos serviços essenciais • Proteção social • Cuidados de saúde • Prestações de velhice • Rendimento mínimo • Proteção das crianças • Prestações por desemprego 	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdade entre homens e mulheres • Apoio ativo ao emprego • Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida • Igualdade de oportunidades

Fonte: União Europeia; Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Ainda no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação | Portugal + Igual (ENIND), importa realçar que no Município de Aveiro, um dos parceiros sociais, a Cáritas Diocesana de Aveiro, apresentou candidatura ao POISE 3.16 (Portugal 2020) com o Projeto “**Agir +**” - **Constituição de Parceria para Rede Especialista em Intervenção com Vítimas de Violência do Concelho de Aveiro**, tendo a CMA, a 28 de maio 2019, manifestado interesse nesta parceria.

A candidatura foi aprovada em setembro de 2019, contudo, com o início da Pandemia COVID 19, o projeto em questão ficou suspenso, tendo sido ativado em novembro de 2020.

Este projeto assenta em 2 pilares fundamentais:

1.º - A criação de um Plano de Ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, promovendo a especialização da intervenção e a qualidade e eficácia dos serviços prestados por forma a dar uma resposta mais eficiente e concertada neste combate;

2.º - A constituição de uma rede de intervenção na violência ao nível do concelho de Aveiro, como uma resposta organizada em rede, de prevenção e combate à violência doméstica.

São objetivos desta rede:

- Definir e agilizar procedimentos, tornando mais célere e eficaz a intervenção nas situações de violência doméstica;
- Criar um fluxograma de intervenção;
- Promover a troca regular de informação considerada relevante (ex. legislação), a partilha e intercâmbio de experiências ao nível interno e externo (das redes de intervenção existentes);
- Capacitar as entidades locais para a intervenção junto de situações de violência, nomeadamente, através de *workshops* e/ou fóruns de trabalho sobre a temática;
- Criar instrumentos de suporte à atividade desenvolvida;
- Elaborar um guia de recursos e de boas práticas;
- Definir canais de comunicação privilegiados com parceiros estratégicos de suporte à atividade desenvolvida;
- Promover a realização de estudos e diagnósticos de situação no Concelho adequando continuamente a intervenção e respostas necessárias;
- Promover ações de sensibilização na área dirigidas à comunidade em geral em parceria com as entidades integrantes da rede.

A criação desta rede no Concelho de Aveiro, tem como ideia fundamental desenvolver um modelo de atuação integrada e de cooperação interseccional face a áreas identificadas como prioritárias. A Rede funcionará como suporte facilitador do trabalho desenvolvido pelo NAVVD, atendendo a que o Concelho tem a percentagem mais elevada de casos atendidos e acompanhados pela resposta.

Permitirá, ainda, reforçar, harmonizar e concertar os esforços dos vários parceiros no terreno, procurando, deste modo, encontrar uma resposta mais eficiente na prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica no Concelho. A capacitação das entidades locais para a intervenção, nomeadamente através da realização de 6 Workshops, com a duração de 6 horas cada.

A rede irá também englobar no seu plano de ação, ações de sensibilização, com a duração de 2 horas cada, dirigidas à comunidade em geral, nomeadamente aos jovens dos agrupamentos escolares do concelho, no âmbito da prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica e no namoro. Estas ações serão dinamizadas pela Equipa do Projeto em parceria com as entidades da rede, de acordo com o público-alvo a abranger, otimizando e envolvendo os recursos.

Com o reiniciar da parceria, a 1.ª reunião realizou-se no dia 25 de maio de 2021, com a supervisão por parte do Dr. José Pinto, Psicólogo, Perito Forense, Técnico de Apoio à Vítima e membro da bolsa de especialistas da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG). Esta reunião dá o arranque à constituição da rede com a nomeação de um interlocutor por cada entidade, estando previsto a assinatura do protocolo em março de 2022.

Constituíram-se como entidades parceiras desta Rede as seguintes: Agrupamento de Escolas de Aveiro; Agrupamento de Escolas de Eixo; Agrupamento de Escolas José Estêvão; Câmara Municipal de Aveiro; Casa Abrigo e Acolhimento de Emergência da Santa Casa da Misericórdia de Aveiro; Casa Abrigo para Homens da Cáritas Diocesana de Aveiro; Centro Distrital de Aveiro Instituto da Segurança Social, IP; Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE; Centro Social e Paroquial da Vera Cruz; CPCJ Aveiro; EFTA - Escola de Formação em Turismo de Aveiro; EPA - Escola Profissional de Aveiro; GNR Aveiro – NIAVE; IEFP - Serviço de Emprego e Formação Profissional de Aveiro; NAV - Núcleo de Atendimento às Vítimas de Violência Doméstica do distrito de Aveiro; PSP Aveiro; Resposta de Acolhimento de Emergência para Vítimas de Violência Doméstica; Universidade de Aveiro.

A Rede funcionará em duas modalidades:

- Comissão Restrita: tem como objetivo a discussão de casos, partilha de informação e delineação do plano de intervenção das vítimas. Esta comissão será composta pelas

seguintes entidades: Núcleo de Apoio às vítimas; CPCJ; GNR e PSP; Ministério Público – DIAP; Ministério Público – Família e Menores; Centro de Saúde de Aveiro; CHBV; Câmara Municipal de Aveiro; Casas Abrigo/Centros de Emergência;

- Comissão Alargada: composta por todas as entidades e é seu objetivo desenvolver de forma articulada ações de sensibilização, formação e capacitação.

Fluxograma do funcionamento da Rede de Aveiro



Importa salientar que o Concelho de Aveiro, ao nível de respostas sociais especializadas nesta área, para além do NAV e do projeto AGIR+, dispõe de outras respostas sociais de emergência e acompanhamento a situações de VVD, nomeadamente:

- Projeto *We Care* – Resposta de Apoio Psicológico a Crianças e Jovens Vítimas de Violência Doméstica, promovido pela Cáritas Diocesana de Aveiro. O seu objetivo principal consiste no apoio psicológico e psicoterapêutico integrado, com recurso a abordagens especializadas na intervenção com crianças e jovens vítimas de violência doméstica acompanhadas pelas estruturas da RNAVVD. A área de intervenção abrange os concelhos da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro. Este projeto iniciou a 01/10/2021 e termina a 31/12/2022.
- Projeto *BESAFE* – Trata-se de um reforço da estrutura de atendimento ao NAV, promovido pela Cáritas Diocesana de Aveiro e tem como objetivo a dinamização de um Espaço *BeHope* (apoio psicossocial, psicológico, jurídico e acompanhamento das vítimas), *Sensibilizar+* (promoção de iniciativas no âmbito da violência doméstica/violência de género, *Reproduzir+* (preparação, edição e divulgação de materiais formativos e informativos no âmbito da violência doméstica e de género). Este projeto iniciou a 29/12/2020 e termina a 28/12/2022.

➤ Estruturas de Acolhimento:

- Casa Abrigo Vera Vida da IPSS Casa Vera Cruz e Casa Abrigo da Santa Casa da Misericórdia de Aveiro: trata-se de 2 respostas de acolhimento temporário para mulheres vítimas de violência acompanhadas ou não de filhos menores, que não possam, por questões de segurança, permanecer nas suas residências habituais;
- Casa Abrigo para Homens Vítimas de Violência Doméstica da Cáritas Diocesana de Aveiro, cujo o objetivo reside no acolhimento de vítimas de violência doméstica do sexo masculino e seus filhos;
- Autoridades Policiais: respostas de âmbito mais criminal que visam sobretudo, o atendimento, aconselhamento e encaminhamento para os núcleos de atendimento à vítima, nomeadamente, o policiamento de proximidade da PSP e o NMUME – Núcleo Mulher e Menor da GNR.

2.1. Objetivos

A definição deste plano organiza-se em duas vertentes, uma interna na Câmara Municipal e outra, externa, com incidência na comunidade local, alinhando um conjunto de ações, numa dupla perspetiva:

- Vertente interna tendo por base o planeamento estratégico, a comunicação e os recursos humanos;
- Vertente externa tendo por base a comunidade, ação social, educação, empreendedorismo, emprego, cultura e desporto.

Desta forma, são **objetivos gerais** do Plano Municipal para a Igualdade, os que de seguida se enumeram:

- Adotar uma política de transparência e de combate e eliminação, de e por parte do Município de Aveiro, de toda e qualquer forma de discriminação (seja racial, pela orientação sexual, por razão de género, por razões de nacionalidade ou cultura, ou outras formas perniciosas);

- Reforçar a cultura institucional que valorize a igualdade de oportunidades, assente na pessoa humana e extensíveis a outras dimensões sociais;
- Desenvolver práticas e ações positivas que visem combater e eliminar toda e qualquer forma de discriminação;
- Proporcionar um território mais equitativo, justo e, conseqüentemente, mais coeso e sustentável;
- Promover a intolerância social à violência doméstica e de género e um sistema de apoio e de proteção às vítimas.

O Plano Municipal para a Igualdade identifica como destinatários os seguintes públicos estratégicos:

- Comunidade em Geral;
- Agrupamentos de Escolas;
- Instituições em Matéria de Infância e Juventude;
- Entidades empregadoras;
- Entidades da Saúde;
- Entidades Sociais;
- Trabalhadores da Câmara Municipal;
- Juntas de Freguesia.

Constituem ainda **objetivos internos** do Plano, no âmbito da gestão dos recursos humanos:

- Garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres que desenvolvem a sua atividade profissional na Câmara Municipal;
- Assegurar o desenvolvimento de medidas de conciliação da vida familiar e profissional dos seus trabalhadores;
- Promover o uso não sexista da linguagem e o tratamento igualitário de mulheres e homens, especialmente no âmbito da comunicação institucional;
- Promover a consciencialização da comunidade relativamente à desigualdade social existente entre homens e mulheres;
- Sensibilizar os trabalhadores para as questões e os problemas que envolvem a Igualdade;
- Constituir um exemplo de “boas práticas”, a nível municipal e nacional, assumindo o compromisso interno e externo com a Igualdade;

- Implementar e monitorizar o Código de Conduta da Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio e à Violência no Trabalho do Município de Aveiro.

2.2. Acompanhamento | Avaliação | Monitorização

Os projetos de intervenção locais caracterizam-se pela sua interdisciplinaridade e complexidade, que também se estende à respetiva avaliação, uma vez que incide sobre realidades dinâmicas. Assim, só será possível perceber a relevância e o cumprimento dos objetivos propostos, bem como a eficiência e eficácia dos mesmos através do acompanhamento, da avaliação e da monitorização do Plano Municipal para a Igualdade.

Para a realização de uma avaliação e monitorização eficaz do Plano é necessário:

- Promover a capacitação permanente da equipa envolvida no projeto;
- Assegurar mecanismos de acompanhamento e respetiva monitorização, que permitam identificar desvios ao Plano inicial, que poderão ocorrer devido a uma multiplicidade de variáveis;
- Apurar os impactos no território das ações definidas no Plano de Ação para a Igualdade.

Esta componente do Plano auxiliará a orientar e integrar as políticas e medidas que considerem, de maneira sistemática, e em todo o seu processo de planeamento, definição, execução, acompanhamento e avaliação, as especificidades das condições e necessidades das mulheres, dos homens, de todas as pessoas e das suas relações.

3. Plano de Ação 2023 - 2026

O Plano de Ação do Plano Municipal para a Igualdade de Aveiro tem por desiderato colmatar as lacunas e resolver as fragilidades identificadas no Diagnóstico Social do Município de Aveiro, em todas as questões relevantes para a matéria da igualdade, pretendendo articular-se com as demais dimensões sociais contempladas no referido diagnóstico, numa perspetiva de se constituir como documento primordial de impulso às transformações que se desejam para o Município de Aveiro, almejando mais justiça e equidade para os cidadãos e uma maior coesão e equidade social no Município.







Não obstante o trabalho que as organizações, públicas e privadas, têm desenvolvido em prol de um Município mais equitativo, inclusivo e sustentável, a par com o de território mais coeso e competitivo, verifica-se que nem sempre os resultados são maximizados o que resulta de uma dissonância ou inconsistência das intervenções, o que diminuiu a amplitude dos resultados alcançados.

Assim, o Plano de Ação deverá ter em consideração as características e especificidades da população a que se destina e do território em que se insere, atendendo ao contexto macrossocial, em constante mudança e dependente de variáveis externas que se alteram de forma muito dinâmica, escapando, frequentemente, ao controlo dos diversos agentes económicos e intervenientes sociais.

O Plano de Ação integra as áreas prioritárias de intervenção e respetivos objetivos específicos, devidamente articulados com os ODS 2030 e com os Principais Direitos Sociais, conforme enunciados de seguida.

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

Principais ODS 2030 | Direitos Sociais | Objetivos Estratégicos Nacionais

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais	
	Igualdade de oportunidades Igualdade entre homens e mulheres Salários justos para um nível de vida decente	1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP (vertente interna) 1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP (vertente interna) 1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional (vertente interna) 2.1. Combater a segregação sexual das profissões (vertente externa) 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens (vertente externa)	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP
	Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida		
	Igualdade de oportunidades Igualdade entre homens e mulheres Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (vertente interna)	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
	Igualdade de oportunidades Igualdade entre homens e mulheres Salários justos para um nível de vida decente	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes (vertente externa)	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
	Igualdade de oportunidades Igualdade entre homens e mulheres	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosos/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana (vertente externa)	OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social
	Proteção social Proteção das crianças	1.1. Transversalizar a temática da VMVD (vertente externa) 2.1. Territorializar respostas da RNAVVD e especializar a intervenção (vertente externa)	OE1 Prevenir/erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, consensuar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação OE2 Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção

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

Para cada umas destas vertentes estão elencadas áreas-chave de intervenção, que se operacionalizarão com ações concretas a promover a nível interno e junto da comunidade.

Este Plano procura, assim, responder aos objetivos orientadores de cada uma das vertentes, introduzindo nelas:

- 1 - PAIMH | Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens;
- 2 - PAVMVD | Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica;
- 3 - PAOIEC | Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Nas tabelas seguintes encontram-se sintetizadas as medidas a desenvolver para cada objetivo específico, com a identificação do respetivo público-alvo a que se destina, as entidades parceiras, as respetivas metas, calendarização, recursos físicos e humanos necessários à sua realização, bem como os indicadores de avaliação, tendo por base as linhas orientadoras.

Assim, em termos de **Vertente Externa** são definidos os seguintes objetivos:

- Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional;
- Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género;
- Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social;
- Informar amplamente, junto da comunidade, da existência dos mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica e de outras formas de violência de género, bem como comunicar os principais procedimentos que devem ser acionados;
- Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção na VD;
- Consciencializar e sensibilizar para desconstruir estereótipos, e promover uma cultura de respeito.

Em relação à **Vertente Interna**, os objetivos são:

- Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP;

- Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.

A Câmara Municipal de Aveiro tem encetado as seguintes atividades, no âmbito das práticas favorecedoras da igualdade:

➤ **Igualdade no acesso ao emprego**

O Município de Aveiro tem dado cumprimento à igualdade no acesso ao emprego, em respeito pela legislação aplicável e pela igualdade de género.

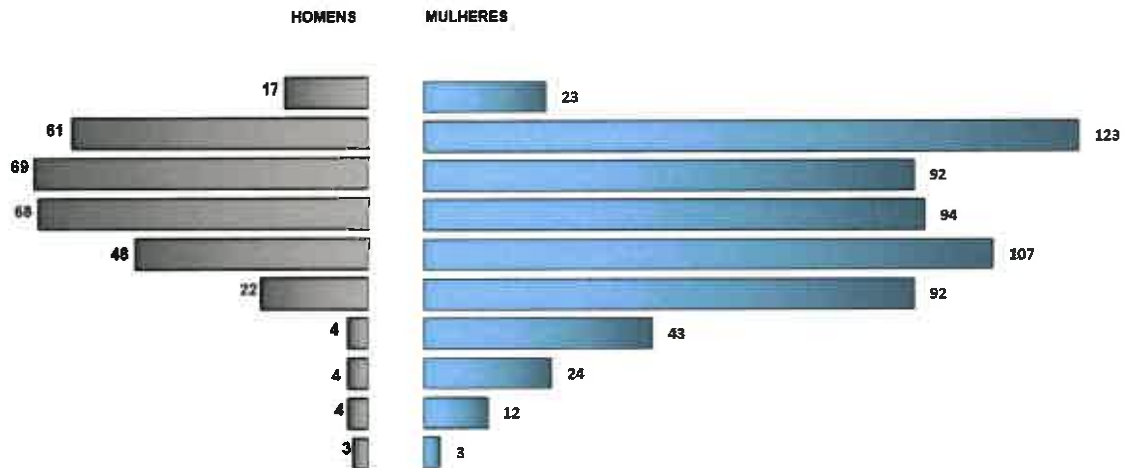
No que diz respeito à seleção e recrutamento de recursos humanos, o Município de Aveiro tem presente o princípio da igualdade e não discriminação, sendo definidos critérios e procedimentos objetivos e transparentes, no estrito cumprimento da Portaria que regula o recrutamento na Função Pública e da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

De facto, o acesso à Função Pública faz-se pela “meritocracia”, sem qualquer distinção de género ou outra (em função de ascendência, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social, idade ou raça), como se pode verificar nos quadros seguintes, referentes ao ano de 2022:

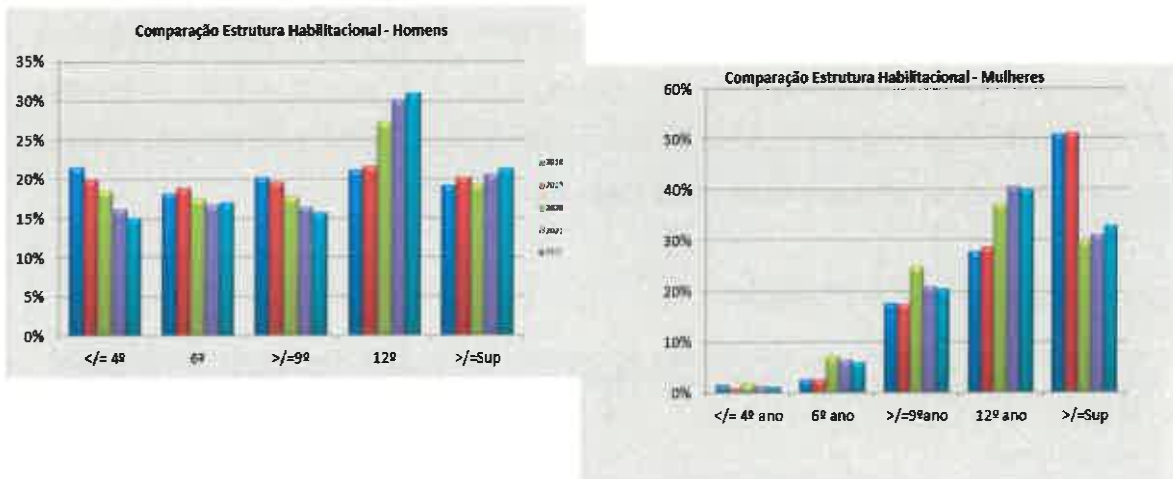
EFETIVOS SEGUNDO CARGO | CARREIRA

GRUPO	HOMENS	MULHERES	TOTAL	%
Dirigente	5	10	15	1,64
Técnico Superior	43	128	171	18,73
Assistente Técnico	55	144	199	21,80
Assistente Operacional	169	319	488	53,45
Informática	11	5	16	1,75
Polícia Municipal	13	7	20	2,19
Outros Grupos	4		4	0,44
TOTAL	300	613	913	100,00

EFETIVOS SEGUNDO GÉNERO E ESCALÃO ETÁRIO



EFETIVOS SEGUNDO ESTRUTURA HABILITACIONAL



➤ **Formação inicial e contínua**

O Município de Aveiro tem valorizado os seus trabalhadores, dando primazia à implementação de ações de formação profissional, com vista ao desenvolvimento pessoal e profissional dos mesmos e assegurando que o acesso é transversal e equitativo a toda a instituição.

Em conformidade, os planos de formação são desenvolvidos tendo em conta o princípio da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, com uma representação equilibrada nas ações formativas.

➤ **Igualdade nas condições de trabalho**

A adoção do comportamento de respeito pelo outro, independentemente do género, da nacionalidade, da religião, da ideologia, da cor ou da raça, resulta na aplicação prática do “princípio da igualdade de tratamento”.

O Município de Aveiro tem pautado a sua atividade e as suas relações laborais pelo cumprimento deste princípio, evidenciando-se as condutas seguintes:

- Ausência de qualquer discriminação direta ou indireta, relativamente aos cidadãos/municípes e trabalhadores;
- Sensibilização no atendimento para a não discriminação em razão da raça e/ ou do sexo e da necessidade de salvaguardar a igualdade entre mulheres e homens, de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres (violência de género e violência doméstica);
- Sensibilização no atendimento para a não discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e/ou características sexuais e/ou raciais;
- Conhecimento, pelos profissionais na área do atendimento, das consequências de um atendimento “discriminatório”, nas variadas vertentes;
- Avaliação de situações de tratamento discriminatório em situações concretas de atendimento, como mecanismo de prevenção e de luta em relação aos comportamentos discriminatórios e/ou racistas no atendimento;
- Cumprimento da Tabela Remuneratória Única e da igualdade salarial, sem qualquer distinção de género.

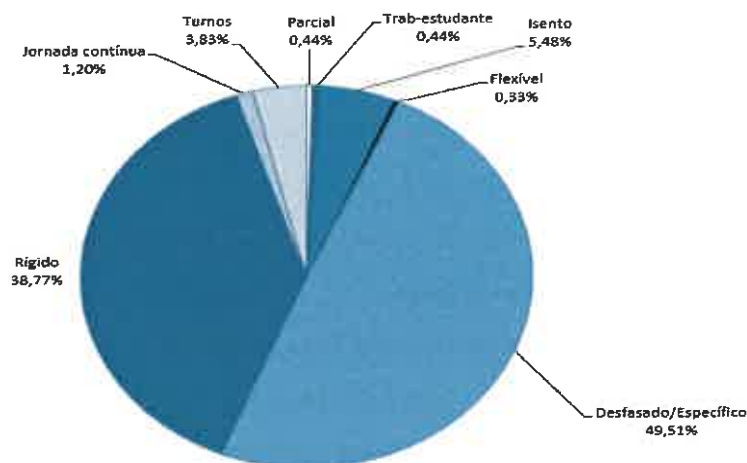
➤ **Proteção da parentalidade**

O Município de Aveiro tem assegurado o cumprimento da legislação em vigor, em matéria da parentalidade e do gozo dos períodos de dispensa e faltas para assistência a filhos(as), previstas na legislação aplicável (por exemplo, através do regime da jornada contínua, nos casos de amamentação/aleitação, estipulação de horários específicos e outros).

➤ **Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal**

A questão da igualdade deve ser entendida num âmbito alargado, abrangendo igualdade de oportunidades para todos, em diferentes contextos (profissional, familiar e pessoal), aferidos caso a caso e de acordo com a situação de cada trabalhador, conforme ilustra o quadro seguinte, relativo a 2022.

MODALIDADE DE HORÁRIO



No âmbito da contratação coletiva, este Município previu o acréscimo de dias de férias dos trabalhadores em função da avaliação de desempenho positiva, de forma a permitir uma maior qualidade de vida, mais descanso e conciliação com a vida familiar e pessoal.

➤ **Prevenção da prática de assédio no trabalho**

O Município de Aveiro pretende implementar e monitorizar o Código de Conduta da Prevenção e Combate à Discriminação, ao Assédio e à Violência no Trabalho. Assim, no exercício das suas funções ou atividades, todos os trabalhadores e dirigentes devem:

- Evitar esforços na criação de um ambiente de trabalho que promove a dignidade individual e profissional, o bem-estar físico e mental, livre de assédio moral e/ou sexual e de condutas discriminatórias;
- Exercer as suas funções na prossecução do interesse público, com respeito pelos princípios da não discriminação, da igualdade do género e da prevenção e combate ao assédio no local de trabalho;
- Na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis;
- Reportar situações de perigo ou de efetiva discriminação e/ou assédio no trabalho, de que tenham conhecimento;
- Denunciar as práticas suscetíveis de indiciar situações de discriminação, assédio e/ou violência no trabalho, vinculando-se ainda a prestar colaboração para a descoberta da verdade.

O Plano Municipal para a Igualdade, após aprovação pelos órgãos competentes, deverá ser divulgado a todos os trabalhadores, dirigentes e prestadores de serviços do Município de Aveiro, no respetivo sítio institucional ou por outro meio considerado como adequado.

3.1. Vertente externa

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens - Vertente externa

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

Objetivo Específico	Linhas orientadoras	Medida a desenvolver	Entidades responsáveis pela implementação da medida		Público-Alvo	Entidades parceiras	Metas	Calendarização	Recursos necessários	Indicadores de avaliação
			responsáveis	implementação						
Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional	Combater a segregação sexual das profissões	Ações de sensibilização em IG e igualdade nas profissões nas entidades do setor da educação (I e escola)	CMA	Agrupamento de Escolas	Crianças (II); alunos e alunas (1ªCEB)	Agrupamento de Escolas IFFP	1 ação de sensibilização/ano/nível de ensino/II/1º Ciclo	2023	RF - Escolas RH - Responsável pela dinamização da ação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º crianças/alunos/as abrangidos
							1 ação de sensibilização público feminino em situação de desemprego	2023	RF - auditório RH - Responsável pela dinamização da ação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano/n.º participantes envolvidas
							1 ação de capacitação para a criação de iniciativas/deias económicas	2023	RF - auditório RH - Responsável pela dinamização da ação	N.º de ações de capacitação realizadas/ano/n.º participantes envolvidas
Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens	Adoção de medidas que potenciem o empreendedorismo feminino	Mulheres em situação de desemprego que pretendam criar o próprio negócio	CMA	Inserção Profissional	Mulheres em situação de desemprego	AIDA Gabinete de Inserção Profissional	Ações individualizadas de apoio e aconselhamento na elaboração do plano de negócios	2023	RH - Responsável pela dinamização da ação	N.º de ações individualizadas realizadas/ano
							Atribuição de Menção Honrosa Mulher Empreendedora do Ano	2023	RH - Responsável pela dinamização da ação	Menção honrosa atribuída/ano

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

		Entidades responsáveis pela implementação da medida						
Objetivo Específico	Linhas orientadoras	Medida a desenvolver	Público-Alvo	Entidades parceiras	Metas	Calendarização	Recursos necessários	Indicadores de avaliação
OE2 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	Ações de sensibilização em IG e igualdade de escolhas académicas (escola)	Alunas e alunos 9º ano	Agrupamento de Escolas e Escolas Profissionais	1 ação de sensibilização/ano/3º Cíclo (9º ano)	2023	RF - AE RH - Responsável pela dinamização da ação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º alunos/as abrangidos/as
		Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosos/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana	Ações de alfabetização e capacitação digital para grupos de pessoas com baixa escolaridade	Grupo identificado com menor escolaridade	Gabinete de Inserção Profissional	1 ação de capacitação/15 participantes/ano	2023	RF - Auditório Municipal; Biblioteca Municipal RH - Responsável pela dinamização da ação
OE3 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social		Ações de sensibilização em Gestão do Orçamento Familiar e Doméstico	Pessoas em situação de desemprego/ Pessoas beneficiárias do RSI	Gabinete de Inserção Profissional/IEFP IPSS com SAAS e RSI	1 ação de capacitação/15 participantes/ano	2023	RF - Auditório Municipal RH - Responsável pela dinamização da ação	N.º de ações realizadas/participantes/ano

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) - Vertente externa

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

Objetivo Específico	Linhas orientadoras	Medida a desenvolver	Entidades			Metas	Calendarização	Recursos necessários	Indicadores de avaliação
			responsáveis pela implementação da medida	Público-Alvo	Entidades parceiras				
<p>OE1</p> <p>Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação</p>	<p>Informar amplamente, junto da comunidade, a existência dos mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica e de violência de género, bem como comunicar os principais procedimentos que devem ser acionados</p>	<p>Desenvolvimento de ações de sinalização/divulgação direcionadas para públicos distintos</p>	CMA	<p>Geral</p>	<p>Cáritas Diocesana de Aveiro, PSP e GNR</p>	<p>5 ações de sinalização/divulgação/ano</p>	<p>2023-2024</p>	<p>RH - Responsável pela dinamização da ação</p>	<p>N.º de ações de sinalização realizadas/ano</p>
<p>OE2</p> <p>Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção</p>	<p>Consolidar a prevenção e prevenir a violência</p>	<p>Desenvolvimento de ações de prevenção da VD em diferentes áreas (violência no namoro e de género)</p>	CMA	<p>Geral</p>	<p>Cáritas Diocesana de Aveiro, PSP e GNR</p>	<p>5 ações de sinalização/divulgação/ano</p>	<p>2023-2024</p>	<p>RH - Responsável pela dinamização da ação</p>	<p>N.º de ações realizadas/ano</p>

PAOIEC | Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais

Objetivo Específico	Linhas orientadoras	Medida a desenvolver	Entidades			Metas	Calendarização	Recursos necessários	Indicadores de avaliação
			responsáveis pela implementação da medida	Público-Alvo	Entidades parceiras				
<p>OE1</p> <p>Conscientizar e sensibilizar para desconstruir estereótipos, e promover uma cultura de respeito</p>	<p>Conscientizar para desconstruir estereótipos na área LGBTI</p>	<p>Dinamizar iniciativas que integrem a temática</p>	CMA	<p>Geral</p>	<p>Agrupamento de Escolas, juntas de freguesia</p>	<p>5 ações de sinalização/divulgação/ano</p>	<p>2023-2024</p>	<p>RH - Responsável pela dinamização da ação</p>	<p>N.º de ações realizadas/ano</p>

3.2. Vertente interna

Tabela 1 - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens - Vertente interna

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

Objetivo Específico	Linhas orientadoras	Medida a desenvolver	Entidades			Metas	Calendarização	Recursos necessários	Indicadores de avaliação
			responsáveis pela implementação da medida	Público-Alvo	Entidades parceiras				
OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP	Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP	Inclusão de ações de formação em igualdade e não discriminação (na perspetiva transversal e/ou de comunicação institucional), no próximo Plano de Formação	CMA	Recursos Humanos (trabalhadoras e trabalhadores da CM Aveiro)	Entidade formadora protocolada	Inclusão/execução de 1 ação de formação no Plano de Formação da Autarquia	2023	Parceria com entidade formadora	1 ação realizada anualmente por 15 participantes
			CMA	Recursos Humanos (trabalhadoras e trabalhadores da CM Aveiro)	Não se aplica	Definição dos objetivos até 31 de dezembro 2023	2023	Divisão de Recursos Humanos da CMA afetos à medida	Objetivos definidos no final de 2023
OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional,	Reconhecer e integrar a perspetiva transversal	Ação de sensibilização que promova a transversalidade das medidas implementadas	CMA	Recursos Humanos (trabalhadoras e trabalhadores da CM Aveiro)	Entidade formadora protocolada	Inclusão/execução de 1 ação de sensibilização no Plano de Formação da Autarquia	2023	Parceria com entidade formadora	1 ação realizada anualmente por 15 participantes
			CMA	Recursos Humanos (trabalhadoras e trabalhadores da CM Aveiro)	Parceiros sociais	Questionário elaborado, aprovado, resultados recolhidos e tratados. Comunicação dos resultados até 31 de dezembro 2023	2023	Divisão de Recursos Humanos da CMA afetos à medida	Objetivos definidos no final de 2023
OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional,	Reconhecer e integrar a perspetiva transversal	Realização um inquérito por questionário aos RH, de forma a realizar um levantamento de necessidades no âmbito da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	CMA	Recursos Humanos (trabalhadoras e trabalhadores da CM Aveiro)	Parceiros sociais	Questionário elaborado, aprovado, resultados recolhidos e tratados. Comunicação dos resultados até 31 de dezembro 2023	2023	Divisão de Recursos Humanos da CMA afetos à medida	Objetivos definidos no final de 2023
			CMA	Recursos Humanos (trabalhadoras e trabalhadores da CM Aveiro)	Parceiros sociais	Questionário elaborado, aprovado, resultados recolhidos e tratados. Comunicação dos resultados até 31 de dezembro 2023	2023	Divisão de Recursos Humanos da CMA afetos à medida	Objetivos definidos no final de 2023

3.3. Atividades detalhadas

3.3.1. Vertente externa

Medida 01 | Ações de sensibilização em IG e igualdade nas profissões nas entidades do setor da educação (JI e escola)

Medida 01	
Designação da medida	Ações de sensibilização em IG e igualdade nas profissões nas entidades do setor da educação (JI e escola)
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens
Público-alvo	Crianças (JI) Alunas e alunos (1ºCEB)
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Aveiro
Entidades parceiras	Agrupamentos de Escolas IEFP
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Agrupamentos de Escolas
Metas	1 ação de sensibilização/ano/nível de ensino/JI/1º Ciclo
Indicadores de avaliação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º crianças/alunos/as abrangidos
Calendarização	2023 2024 2025 2026
Comunicação	http://www.cm-aveiro.pt/

Medida 02 | Ação de sensibilização direcionada para público feminino em situação de desemprego (empreendedorismo)

Medida 02

Designação da medida	Ação de sensibilização direcionada para público feminino em situação de desemprego (empreendedorismo)
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Ativas desempregadas
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens
Público-alvo	Mulheres em situação de desemprego
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Aveiro
Entidades parceiras	IEFP Gabinetes de Inserção Profissional
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Auditório
Metas	1 ação de sensibilização/ano/15 participantes
Indicadores de avaliação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano/n.º participantes envolvidas
Calendarização	2023 2024 2025 2026
Comunicação	http://www.cm-aveiro.pt/

Medida 03 | Ação de capacitação para a criação de iniciativas/ideias económicas

Medida 03

Designação da medida	1 ação de capacitação para a criação de iniciativas/ideias económicas
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Ativas desempregadas
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens
Público-alvo	Mulheres em situação de desemprego
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Aveiro
Entidades parceiras	Gabinetes de Inserção Profissional
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Auditório
Metas	2 ações de capacitação/ano/15 participantes
Indicadores de avaliação	N.º de ações de capacitação realizadas/ano/n.º participantes envolvidas
Calendarização	2023 2024 2025 2026
Comunicação	http://www.cm-aveiro.pt/

Medida 04 | Ações individualizadas de apoio e aconselhamento na elaboração do plano de negócios

Medida 04

Designação da medida	Ações individualizadas de apoio e aconselhamento na elaboração do plano de negócios
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Ativas desempregadas
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens
Público-alvo	Mulheres em situação de desemprego
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Aveiro
Entidades parceiras	Gabinetes de Inserção Profissional
Recursos humanos afetos	Responsável pela implementação da ação
Recursos físicos afetos	Gabinetes de Inserção Profissional
Metas	10 Ações individualizadas/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações individualizadas realizadas/ano/n.º participantes envolvidas
Calendarização	2023 2024 2025 2026
Comunicação	http://www.cm-aveiro.pt/

Medida 05 | Atribuição de menção honrosa mulher empreendedora do ano

Medida 05

Designação da medida	Atribuição de menção honrosa mulher empreendedora do ano
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Empresárias da região
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens
Público-alvo	Empresárias da região
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Aveiro
Entidades parceiras	Associação Industrial do Distrito de Aveiro / Associação Comercial de Aveiro
Recursos humanos afetos	Responsável pela implementação da ação
Recursos físicos afetos	Não se aplica
Metas	1 Menção honrosa atribuída/ano
Indicadores de avaliação	Menção honrosa atribuída/ano
Calendarização	2023 2024 2025 2026
Comunicação	http://www.cm-aveiro.pt/

Medida 06 | Ações de sensibilização em IG e igualdade de escolhas académicas (escola)

Medida 06

Designação da medida	Ações de sensibilização em IG e igualdade de escolhas académicas (escola)
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
Objetivos específicos	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes
Público-alvo	Alunas e alunos 9º ano de escolaridade Agrupamentos de Escolas
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Aveiro
Entidades parceiras	Agrupamentos de Escolas
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Agrupamentos de Escolas
Metas	1 ação de sensibilização/ano/3º Ciclo (9º ano)
Indicadores de avaliação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º alunas abrangidas e de alunos abrangidos
Calendarização	2023 2024 2025 2026
Comunicação	http://www.cm-aveiro.pt/

Medida 07

Designação da medida	Ações de alfabetização e capacitação digital para grupos de pessoas com baixa escolaridade
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Grupo identificado com menor escolaridade
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social
Objetivos específicos	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas
Público-alvo	Pessoas em situação de risco de exclusão e pobreza Grupo identificado com menor escolaridade
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Aveiro Gabinetes de Inserção Profissional
Entidades parceiras	IEFP IPSS
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Auditório / Sala
Metas	1 ação de capacitação/15 participantes/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações realizadas/participantes/ano
Calendarização	2023 2024 2025 2026
Comunicação	http://www.cm-aveiro.pt/

Medida 08

Designação da medida	Ações de sensibilização em gestão do orçamento familiar e doméstico
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Pessoas em situação de desemprego Pessoas beneficiárias do RSI
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social
Objetivos específicos	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas
Público-alvo	Pessoas em situação de desemprego Pessoas beneficiárias do RSI
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Aveiro Gabinetes de Inserção Profissional
Entidades parceiras	IEFP IPSS
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Auditório / Sala
Metas	1 ação de capacitação/15 participantes/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações realizadas/participantes/ano
Calendarização	2023 2024 2025 2026
Comunicação	http://www.cm-aveiro.pt/

Medida 09 | Desenvolvimento de ações de sinalização/divulgação direcionadas para públicos distintos

Medida 09

Designação da medida	Desenvolvimento de ações de sinalização/divulgação direcionadas para públicos distintos
Domínio de intervenção	Comunidade em geral
Eixo ENIND	Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD)
Objetivo geral	OE1 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
Objetivos específicos	1.1. Tornar transversal a temática da VMVD
Público-alvo	Comunidade em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Aveiro
Entidades parceiras	Cáritas Diocesana de Aveiro Agrupamentos de Escolas PSP / GNR
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	A definir
Metas	5 ações de sinalização/divulgação/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações de sinalização realizadas/ano
Calendarização	2023 2024 2025 2026
Comunicação	http://www.cm-aveiro.pt/

Medida 10 | Desenvolvimento de ações de prevenção em VD em diferentes áreas (violência no namoro e de género)

Medida 10

Designação da medida	Desenvolvimento de ações de prevenção da VD em diferentes áreas (violência no namoro e de género)
Domínio de intervenção	Vítimas de violência de género e namoro Pessoas em risco de exposição a situações de violência
Eixo ENIND	Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD)
Objetivo geral	OE2 Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção
linha orientadora	2.1. Territorializar respostas da RNAVVD e especializar a intervenção
Público-alvo	Pessoas em risco de exposição a situações de violência Comunidade escolar
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Aveiro
Entidades parceiras	Cáritas Diocesana de Aveiro Agrupamento de Escolas
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	a definir
Metas	5 ações de sensibilização
Indicadores de avaliação	N.º de ações realizadas/ano
Calendarização	2023 2024 2025 2026
Comunicação	http://www.cm-aveiro.pt/

Medida 11 | Dinamizar iniciativas que integrem a temática

Medida 11

Designação da medida	Dinamizar iniciativas que integrem a temática
Domínio de intervenção	Geral
Eixo ENIND	Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC)
Objetivo geral	Consciencializar e sensibilizar para desconstruir estereótipos, e promover uma cultura de respeito
Linhas orientadoras	Consciencializar para desconstruir estereótipos na área LGBTI
Público-alvo	Comunidade em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Aveiro
Entidades parceiras	Agrupamentos de Escolas, Juntas de freguesia
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	A definir
Metas	5 ações de sinalização/divulgação/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações de sinalização realizadas/ano
Calendarização	2023 2024 2025 2026
Comunicação	http://www.cm-aveiro.pt/

3.3.2. Vertente interna

Medida 12 | Inclusão de ações de formação em igualdade e não discriminação (na perspetiva transversal e/ou de comunicação institucional), no próximo Plano de Formação

Medida 12

Designação da medida	Inclusão de ações de formação em igualdade e não discriminação (na perspetiva transversal e/ou de comunicação institucional), no próximo Plano de Formação
Domínio de intervenção	Recursos Humanos (trabalhadoras e trabalhadores da CM Aveiro)
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP
Objetivos específicos	1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP
Público-alvo	Trabalhadoras e trabalhadores da CM Aveiro
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Aveiro
Entidades parceiras	Entidade formadora a definir
Recursos humanos afetos	Parceria com entidade formadora
Recursos físicos afetos	Auditório / Sala
Metas	1 ação realizada anualmente 15 participantes por ação
Indicadores de avaliação	N.º de ações realizadas/ano N.º participantes/ação/ano
Calendarização	2023 2024 2025 2026
Comunicação	http://www.cm-aveiro.pt/

Medida 13 | Definição de objetivos de promoção da IHM

Medida 13

Designação da medida	Definição de objetivos de promoção da IHM
Domínio de intervenção	Recursos Humanos CM Aveiro
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP
Objetivos específicos	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP
Público-alvo	Recursos Humanos CM Aveiro
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Aveiro
Entidades parceiras	Não se aplica
Recursos humanos afetos	Direção de Recursos Humanos da CM Aveiro
Recursos físicos afetos	Não se aplica
Metas	Definição dos objetivos até 31 dezembro 2023
Indicadores de avaliação	Inclusão no SIADAP objetivos de promoção da IHM
Calendarização	2023* 2024* 2025* 2026* *Esta medida deverá ser reavaliada anualmente
Comunicação	Comunicação interna

Medida 14 | Ação de sensibilização que promova transversalidade das medidas implementadas

Medida 14

Designação da medida	Ação de sensibilização que promova a transversalidade das medidas implementadas
Domínio de intervenção	Recursos Humanos CM Aveiro
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP
Objetivos específicos	1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva transversal
Público-alvo	Recursos Humanos CM Aveiro
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Aveiro
Entidades parceiras	Entidade formadora protocolada
Recursos humanos afetos	Recursos Humanos da CM Aveiro
Recursos físicos afetos	Auditório / Sala
Metas	Inclusão de 1 ação de sensibilização no Plano de Formação da CMA Execução de 1 ação de sensibilização/ano
Indicadores de avaliação	1 ação realizada anualmente 15 participantes por ação de sensibilização
Calendarização	2023 2024 2025 2026
Comunicação	http://www.cm-aveiro.pt/

Medida 15 | Realização de um questionário aos RH, de forma a realizar um levantamento de necessidades no âmbito da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Medida 15

Designação da medida	Realização de um questionário aos RH, de forma a realizar um levantamento de necessidades no âmbito da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal
Domínio de intervenção	Recursos Humanos CM Aveiro Recursos Humanos Parceiros Sociais
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
Público-alvo	Recursos Humanos CM Aveiro Recursos Humanos Parceiros Sociais
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Aveiro Parceiros Sociais
Entidades parceiras	Câmara Municipal de Aveiro Parceiros Sociais
Recursos humanos afetos	Recursos Humanos da CM Aveiro
Recursos físicos afetos	Não se aplica
Metas	Questionário elaborado, aprovado Resultados recolhidos e tratados Comunicação dos resultados até 31 de dezembro 2023
Indicadores de avaliação	Comunicação dos resultados do questionário Definição de medidas (caso necessário)
Calendarização	2023 2024* 2025* 2026* *Esta medida deverá ser reavaliada após a sua aplicação no final de 2023
Comunicação	http://www.cm-aveiro.pt/

Considerações finais

Num Município dinâmico, atrativo e multicultural são crescentes os desafios para que a melhoria da qualidade de vida seja geral para todos os cidadãos, eliminando-se as dificuldades, o estigma ou a discriminação que ainda possa persistir na nossa comunidade relativamente a qualquer pessoa que aqui habite.

Assim, pretende-se com o Plano Municipal para a Igualdade persistir numa estratégia que minimize fragilidades ainda existentes e previna que possam surgir no futuro. Conscientes de que a construção de um futuro melhor carece de intervenção no tempo presente, algumas das ações definidas, pretendem dotar as gerações mais novas da consciência de que têm o poder de estimular um futuro mais igual, mais justo e mais sustentável.

A consideração dos problemas das pessoas e das comunidades nas suas diferentes causas e manifestações tem que estar subjacente à criação de respostas integradas, sendo essa integração o resultado de todo um processo de coordenação entre entidades, bem como de diversas unidades orgânicas da Câmara Municipal. Assim, as atividades previstas no Plano tiveram como objetivo estimular uma transformação real da comunidade a que se destinam, com base nas principais fragilidades identificadas no Diagnóstico Social.

Com uma visão e perspetiva igualitária, o 1.º Plano Municipal para a Igualdade para além de ser uma importante ferramenta para a promoção de uma efetiva igualdade entre homens e mulheres, seja dos trabalhadores e trabalhadoras da autarquia, seja da comunidade em geral, visa essencialmente um Município mais equitativo e com melhora qualidade de vida para todos.

No entanto, para que os objetivos propostos sejam atingidos e se obtenham as necessárias mudanças é necessário a participação e o envolvimento de toda a comunidade para que Aveiro seja um Município da IGUALDADE e NÃO DISCRIMINAÇÃO.

