

PMIEND

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE
E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2021-2024 - PALMELA

Município
Palmela
www.cm-palmela.pt

“A igualdade de género é uma nova forma de vida. É um relacionamento novo entre mulheres e homens, que se sabem iguais, que se respeitam como iguais, que negociam como iguais. A igualdade de género é uma aprendizagem de cidadania. Sem ela, as pessoas não conhecem a liberdade. E as sociedades não conhecem a paz.”

Maria do Céu da Cunha Rêgo

Índice

Introdução	4
1 - Enquadramento Teórico da temática da Igualdade de Género e importância da sua integração nas Autarquias	6
2 - A Câmara Municipal de Palmela e a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens – o caminho percorrido...	13
3 - Principais Conclusões do Diagnóstico	19
4 - Recomendações para a implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação	24
5 - Alinhamento com Projetos Municipais, Relatórios e Instrumentos de Diagnóstico e Planeamento	27
6 - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - PMIND Palmela 2021-2024: Medidas a implementar na Dimensão Interna	31
7 - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - PMIND Palmela 2021-2024: Medidas a implementar na Dimensão Externa	42
8 - Avaliação e Monitorização do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - PMIND Palmela 2021-2024	63
Documentos Enquadradores e de Diagnóstico	64
Siglas Utilizadas	65

“A igualdade das mulheres e dos homens constitui um direito fundamental.

Este direito deve ser promovido pelos executivos locais e regionais em todos os domínios da sua competência, o que inclui a respetiva obrigação de eliminar todas as formas de discriminação, diretas ou indiretas.

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

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

A integração do princípio da Igualdade entre mulheres e homens é já amplamente reconhecida como uma componente indispensável à implementação, de forma bem-sucedida, de medidas e projetos de desenvolvimento, no que respeita quer aos processos de gestão interna das autarquias, quer das populações que servem.

Para tal, as autarquias deverão ter em conta as necessidades, expectativas e aspirações de mulheres e homens, adequando as respostas prestadas e integrando, de forma transversal e em todos os seus domínios de intervenção, o objetivo da promoção da igualdade e da não discriminação.

Tendo por base as Diretrizes Europeias e Nacionais, consubstanciadas neste último caso, na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND) -, onde as Autarquias Locais surgem como “agentes estratégicos do ‘mainstreaming’ do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres”, afigura-se de toda a pertinência o envolvimento destas na promoção da igualdade entre mulheres e homens.

A implementação de Planos Municipais para a Igualdade está em consonância com a Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, de acordo com o disposto no Artigo 33.º, n.º 1, alínea q), que refere 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”.

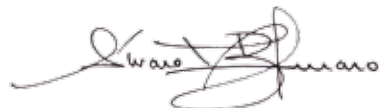
É, pois, com base nestes pressupostos de intervenção, e em resposta ao compromisso assumido ao subscrever o Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação, celebrado com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género em outubro de 2020, que a Câmara Municipal de Palmela apresenta o seu **Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – PMIND Palmela|2021-2024**.

Com efeito, por vicissitudes diversas, o cumprimento deste desígnio sofreu alguns contratempos. No entanto, aqui estamos, com a apresentação do PMIND Palmela|2021-2024, enquanto instrumento de política global para a igualdade e não discriminação a nível local, que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando objetivos a curto, médio e longo prazo, integrando medidas e ações específicas, definindo os recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução, acompanhamento e monitorização.

O **PMIND Palmela|2021-2024** afigura-se, assim, como uma ferramenta fundamental e um veículo privilegiado da mudança. As diretrizes nele contidas permitem fundamentar, orientar e ajustar a atuação da Autarquia neste domínio, tendo como propósito promover uma mudança organizacional que contemple a necessidade de adaptação da Câmara Municipal de Palmela às várias dimensões inerentes à incorporação do princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens. Não se restringe, no entanto, à dimensão interna, uma vez que, tendo em conta a sua posição privilegiada enquanto ator social com responsabilidade política a nível local, deverá, na sua atuação, manifestar uma constante preocupação em influenciar e fomentar a mudança de atitudes e comportamentos da população do seu território.

A Câmara Municipal de Palmela reafirma, desta forma, o compromisso de fomentar e aprofundar as políticas e ações conducentes a uma efetiva mudança social e à igualdade social entre mulheres e homens.

O Presidente da Câmara Municipal de Palmela



Álvaro Manuel Balseiro Amaro

1 – Enquadramento Teórico da temática da Igualdade de Género e importância da sua integração nas Autarquias

“As administrações locais, órgãos da administração pública mais próximos das populações, são as entidades que detêm os meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e a reprodução das desigualdades em função do género e para promover uma sociedade verdadeiramente igualitária. São as entidades que podem, e devem, no âmbito das suas competências, e em cooperação com o conjunto de atores locais, empreender ações concretas visando a igualdade de mulheres e de homens”.

PERISTA, Heloísa; SILVA, Alexandra. (2008). Igualdade de Género na Vida Local: O Papel dos Municípios na sua Promoção. Centro de Estudos para a Intervenção Social: Lisboa

A Igualdade entre Mulheres e Homens e a Não Discriminação é um princípio reconhecido na Constituição da República Portuguesa (art.º 13º) como uma das tarefas fundamentais do Estado Português (art.º 9º), o qual deve, não só, garantir o direito à Igualdade mas, também, assumir a sua promoção, o que significa igualdade de direitos e liberdades, igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade - político, económico, laboral, pessoal e familiar.

Ao longo das últimas décadas, muito foi feito pela promoção da igualdade de direitos entre mulheres e homens, sendo considerado cada vez menos aceitável que as diferenças de sexo, de carácter biológico, continuem a conduzir à desigualdade de género, traduzindo-se em diferenças de ordem sociológica e que levam ao desequilíbrio da participação de homens e mulheres nas esferas pública e familiar.

Atualmente, cada vez se observam mais transformações profundas no “modelo familiar”, tradicionalmente assente numa construção social de papéis de género em função do sexo, conduzindo a uma conceção do masculino e do feminino diferenciada e hierarquizada em termos de importância, segundo a qual se atribuíam ao homem papéis e responsabilidades no domínio público, de sustento e de orientação para resultados, de competitividade e força, e à mulher papéis no domínio privado, de cuidado da casa e da família, com base em características mais emocionais e relacionais.

De facto, a este conceito de “modelo familiar” comumente aceite, foram acrescentadas novas variáveis e realidades, fruto das várias modificações nas estruturas familiares, que nos permitem reconhecer, hoje em dia, a existência não de um, mas de vários “modelos familiares”, (famílias monoparentais, famílias reconstituídas, famílias clássicas de dupla profissão) em que a tônica dominante passa pelo facto de ambos os elementos do casal terem uma atitude ativa face ao trabalho, passando as mulheres a assumir uma postura mais participativa na esfera pública.

Estes novos “modelos familiares” implicam necessariamente um ajustamento na organização da vida familiar e, sobretudo, nas relações sociais de género, questão que nos remete para a importância da inclusão do princípio da Igualdade de Género em todas as esferas da sociedade.

Hoje em dia, em Portugal, não existem na lei discriminações baseadas no sexo, mas apesar da existência de um quadro jurídico favorável, a realidade continua a ser bem diferente para as mulheres e para os homens, resultando em prejuízo para as mulheres no acesso ao mercado de trabalho e à participação na esfera pública, nomeadamente, no acesso à participação na atividade política, e para os homens na participação na vida familiar.

Deste modo, é possível afirmar que continuam a persistir, a nível nacional, as seguintes assimetrias entre mulheres e homens:

- 🔊 A taxa de participação de homens e mulheres no mercado de trabalho é desigual, facto que se reflete na existência de um gap salarial entre homens e mulheres e, conseqüentemente, num maior número de situações de pobreza entre a população feminina;
- 🔊 Nas empresas privadas e na administração pública, os lugares de chefia são maioritariamente ocupados por homens, apesar de o número de mulheres com habilitações superiores ser mais elevado;
- 🔊 A existência de profissões tendencialmente femininas e tendencialmente masculinas;
- 🔊 Diferentes participações e usos do tempo entre homens e mulheres no que diz respeito à vida familiar, assumindo, ainda, as mulheres a maioria das tarefas domésticas;
- 🔊 Não obstante a licença de parentalidade, de acordo com a lei, poder ser partilhada pela mãe e pelo pai, são ainda poucos os homens que usufruem deste direito, em grande parte, devido ao modo como são estigmatizados no seu local de trabalho;
- 🔊 Existência de barreiras psicossociais no que diz respeito ao acesso a cargos políticos e à participação na vida cívica em geral, por parte das mulheres;
- 🔊 Maior incidência de crimes de violência doméstica contra as mulheres.

Perante este quadro que, muito sucintamente, retrata a situação das mulheres e dos homens em Portugal, afigura-se de toda a pertinência o envolvimento das autarquias na promoção da Igualdade de Género, sendo o reforço desta atuação uma das preocupações fulcrais do Estado Português, bem patente na Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, através da qual “o XXI Governo Constitucional reconhece a igualdade e a não discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos”. Esta intenção está consubstanciada na aprovação da **“Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND)”**, apoiada em três Planos de Ação, que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), de 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 e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

A Estratégia Nacional para a Igualdade e não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual, publicada através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, assume-se como um instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade, concebido para dar resposta aos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e europeias, com destaque para a Organização das Nações Unidas, o Conselho da Europa e a União Europeia, designadamente, a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (Convenção de Istambul). Define como linhas transversais de atuação:

- **a interseccionalidade** – abordagem e definição de medidas, assumindo que a desvantagem e a discriminação resultam da intersecção de múltiplos fatores que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, e as características sexuais.
- **a territorialização** - as políticas públicas devem adequar-se às características e necessidades territoriais do país (e do concelho), reforçando e potenciando o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população;
- **a promoção de parcerias** - privilegia-se o desenvolvimento de parcerias estratégicas, reconhecendo o papel e o contributo da academia, setor privado e sociedade civil, numa lógica de partilha de práticas, de corresponsabilização e de otimização de meios e redes, em particular, o envolvimento das organizações da sociedade civil, tendo em conta, designadamente, a especial proximidade e conhecimento empírico que as organizações não-governamentais têm dos contextos territoriais de aplicação das medidas de política e respetivos públicos-alvo. Estas são interlocutoras privilegiadas, participando de forma ativa e substantiva na (re)formulação e execução das políticas.

Assim, a implementação das medidas inscritas neste Plano devem ter em conta estes eixos de intervenção e a articulação com outras estratégias, planos e programas locais, numa lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento e otimização de meios, privilegiando a participação ativa na implementação e acompanhamento deste PMIND.

Ainda no âmbito das suas competências, compete, de igual modo, às autarquias a definição de objetivos em matéria de igualdade entre mulheres e homens, enquanto domínio estratégico de promoção dos direitos humanos e de cidadania e de construção de uma sociedade mais justa e igualitária, como é também claramente enunciado na **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**, aprovada pelas Nações Unidas em 2015, e constituída por 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS). Através dos ODS, pretende-se dar resposta aos enormes desafios com que o planeta se debate, em termos sociais, económicos e ambientais, pelo que estamos perante um documento com um carácter amplamente transformador, no que diz respeito à eliminação de todos os obstáculos estruturais à igualdade entre mulheres e homens.

Implica, ainda, a conjugação de esforços de uma multiplicidade de atores, nomeadamente, os países desenvolvidos e em desenvolvimento, o setor público, o setor privado, o terceiro setor e a sociedade civil. Com este plano de ação internacional, visa-se um mundo mais justo, mais digno, mais inclusivo e sustentável.

O Município de Palmela encontra-se plenamente empenhado na implementação da Agenda 2030 e dos respetivos ODS, quer no plano interno, quer no plano externo. Nessa medida, pretende alinhar as diversas áreas de intervenção e cooperar com todos os seus parceiros, com vista a alcançar os resultados gizados pelos ODS.

Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável - ODS



No âmbito do PMIND Palmela, merece particular destaque o **ODS 5 Igualdade de Género - Alcançar a Igualdade de Género e empoderar todas as mulheres e raparigas**, enquanto objetivo específico e transversal, pese embora a articulação com algumas das orientações de outros ODS (ODS 4, 10, 17,...) tenham sido refletidas nos objetivos e medidas delineadas.



ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÊNERO E EMPODERAR TODAS AS MULHERES E RAPARIGAS

No âmbito do ODS 5, estão incluídas várias orientações para a promoção da igualdade de género, a saber:

- Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda a parte;
- Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas;
- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;
- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública;
- Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão;
- Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais;

- Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular, as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;
- Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, a todos os níveis”.

Tendo por base estas premissas, será apresentado de seguida, e de forma sintética, o já longo caminho que o Município de Palmela tem vindo a percorrer, no que concerne à promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens, e que culmina na elaboração e apresentação do presente documento.


2 - A Câmara Municipal de Palmela e a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens


O caminho percorrido pela Igualdade e Cidadania...

Cumpramos realçar que a temática inerente às questões da igualdade e cidadania tem constituído uma preocupação na estratégia de atuação e intervenção municipal, como eixo transversal nas iniciativas e atividades promovidas pelos diversos serviços, em consonância com o eixo referenciado no Plano de Mandato.

Estamos conscientes de que o tema da igualdade é, e deverá ser, transversal a toda a atividade local e que as autarquias constituem-se como elementos privilegiados, pela amplitude da sua ação sobre o território e pela proximidade com as populações, na disseminação de práticas que contribuam para a afirmação da igualdade e não discriminação.


Incidindo este ponto sobre as atividades já desenvolvidas por esta Câmara Municipal, no que respeita à incorporação e promoção do princípio da Igualdade de Género, quer na vertente interna referente à sua estrutura organizacional, quer na vertente externa de relação com a comunidade, é possível destacar, como principais evidências da intervenção da autarquia neste âmbito, as seguintes:

 **Adesão do Município de Palmela à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local (2014)**, a qual se configura como um instrumento de política pública que, embora não sendo vinculativo, estabelece metas e define as principais áreas de intervenção dos municípios signatários para a concretização da igualdade entre mulheres e homens, ao nível local.

 **Celebração do Protocolo de Colaboração entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e a Câmara Municipal de Palmela (2015)**, competindo ao Município de Palmela, no âmbito deste protocolo, promover o desenvolvimento integrado da perspetiva de género e de igualdade de oportunidades nas políticas municipais, como forma de aprofundar a efetiva igualdade entre mulheres e homens, através das seguintes medidas que, de seguida, se transcrevem:

- a) Adotar um Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens, que integre a perspetiva de género enquanto estratégia no quadro da definição, execução e avaliação das políticas e ações desenvolvidas pelo Município de Palmela;

- b) Nomear um Grupo de Trabalho, que assegure a consultoria na definição de medidas, com vista à integração de uma perspetiva de género nas decisões e ações a implementar pela Autarquia, bem como a dinamização, concretização, coordenação, acompanhamento e avaliação de políticas e ações concertadas nesta matéria;
- c) Consolidar uma estrutura e/ou mecanismo de suporte à promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades, dotando-os com os recursos necessários à execução das ações destinadas à implementação de medidas;
- d) Sensibilizar os recursos humanos da autarquia para as consequências que os seus procedimentos e práticas têm sobre as mulheres e os homens a que são destinados, com vista a encorajar e fomentar a mudança;
- e) Facilitar e/ou promover ações de formação e de sensibilização dirigidas aos recursos humanos municipais, munícipes e entidades parceiras, de forma a capacitá-los e empoderá-los na promoção da igualdade de género e de oportunidades;
- f) Analisar as políticas implementadas pelo Município de Palmela, em função do seu impacto sobre cada sexo;
- g) Sensibilizar para a necessidade de uma representação equilibrada dos dois sexos na designação para todos os cargos e funções organizacionais;
- h) Promover o esclarecimento e sensibilização das populações e das entidades locais sobre a Igualdade de Género e de Oportunidades, nomeadamente, através da integração desta perspetiva nas suas atividades;
- i) Criar condições para a prestação de informação e para o encaminhamento de pessoas vítimas de violência doméstica e de género;
- j) Reforçar a veiculação de uma representação equilibrada dos dois sexos nos textos e nas imagens utilizadas pelo Município, a nível interno e na relação com as/os munícipes e entidades locais;
- k) Promover ações para a conciliação entre a vida profissional e pessoal/familiar de mulheres e homens que residam e/ou trabalhem no concelho de Palmela;
- l) Manter contactos regulares e permanentes com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género sobre as atividades referidas nas alíneas.

 **Criação do Grupo de Trabalho de Igualdade de Género – GTIG (2015), através de Despacho da Presidência**, na sequência da adesão ao Protocolo de Colaboração entre a Câmara Municipal de Palmela e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, que constitui uma boa-prática para a organização, pela riqueza da sua multidisciplinaridade e complementaridade, com composição heterogénea de técnicas/os provenientes de diferentes áreas profissionais e diversas unidades orgânicas, definindo as tarefas essenciais na redação que, de seguida, se apresenta:

- a) Acompanhar e dinamizar a execução das medidas de política local na perspectiva de género, nomeadamente, no cumprimento da Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local;
- b) Acompanhar e dinamizar a implementação das medidas previstas nas estratégias locais de promoção da Igualdade, nomeadamente, o Plano Municipal para a Igualdade de Género no Município de Palmela;
- c) Pronunciar-se, quando consultado, relativamente ao impacto de medidas de natureza administrativa, regulamentar ou outras que o município pretenda prosseguir nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;
- d) Apresentar propostas concretas de ação nos domínios referidos na alínea anterior;
- e) Divulgar informações sobre Igualdade de Género, designadamente, nos domínios da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, e do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;
- f) Assegurar a cooperação do município com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e outras entidades que se reconheçam como parceiras na Implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género do Município de Palmela;
- g) Promover a disseminação destas matérias junto de estruturas locais e/ou parceiras, designadamente, Conselhos Municipais, para a consecutiva incorporação do princípio da Igualdade de Género na sua atividade.




Implementação da Comunicação Inclusiva de Género na Câmara Municipal de Palmela (2016), através de Despacho da Presidência, no âmbito do qual é determinada a adoção integral e generalizada da comunicação inclusiva de género em todos os documentos oficiais, no âmbito da comunicação interna e com entidades externas. Neste contexto, para além da recomendação de utilização do **“Guia Prático para Utilização da Comunicação Inclusiva no Município de Palmela”**, concebido internamente para o efeito, é, também, recomendado o respeito por alguns princípios fundamentais para a utilização da comunicação inclusiva, tais como:


- a) Proceder à substituição de formas linguísticas e expressões discriminatórias por outro modelo linguístico, que garanta a visibilidade e o equilíbrio/simetria da representação do feminino e masculino;
- b) Referência explícita aos dois sexos, o que implica o uso de formas masculinas em referência a homens e o uso de formas femininas para designar as mulheres;

c) Aplicação de formas gramaticais inclusivas e neutras para designar ambos os sexos;

- **Realização de Ações de Formação - “Educação, Género e Cidadania: discursos e práticas”, no âmbito da aplicação dos “Guiões de Educação Género e Cidadania – CIG”**, em colaboração com a CIG e o Centro de Formação de Professores Ordem de Santiago, tendo como destinatárias/os educadoras/es, professoras/es e outras/os profissionais com intervenção junto de crianças e jovens, do pré-escolar e dos ensinos básico e secundário do concelho de Palmela.
- **Ações de formação em Igualdade de Género** destinada a públicos estratégicos e trabalhadoras/es da autarquia;
- **Campanhas de Informação e Sensibilização em matérias de Igualdade e Violência Doméstica** – associando-se às campanhas nacionais de Prevenção e Combate da Violência Doméstica, lançadas no Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres (25 de novembro) pela CIG (2020 -“#EU SOBREVIVI”), alertando e consciencializando a comunidade para a importância da prevenção e desocultação do fenómeno da violência doméstica . De igual modo, associando-se à comemoração do Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro), para reforçar a temática da Igualdade junto das comunidades locais e sensibilizar para a apropriação da dimensão da igualdade, do combate à discriminação e à violência, alertando para as desigualdades ainda existentes entre homens e mulheres, em diversos domínios: social, político, económico, cultural, desportivo, laboral, pessoal e familiar.
- **Comemoração do Dia Internacional da Mulher** – programa comemorativo com a realização de encontros, seminários, ações de sensibilização e convívios, que pretendem sublinhar a pertinência de assinalar esta data quotidianamente, tornando mais visível a necessidade de políticas e ações conducentes à igualdade social entre mulheres e homens, e da reflexão para um mundo mais justo e equilibrado, em que caminhemos, verdadeiramente, lado a lado.
- **Estabelecimento de parcerias e colaborações com diversas entidades e organismos com intervenção no território, em matéria de Igualdade, Cidadania, prevenção e combate à Violência Doméstica** (SEIES, CIG, QI, APAV, Fundação Santa Rafaela Maria, ...)
- **Estabelecimento do Acordo de Parceria com a Questão de Igualdade - Associação para a Inovação Social, para a implementação do Projeto “Rede de Autarquias para IGUALDADE” - setembro 2020** (no âmbito da candidatura ao Programa de Conciliação e Igualdade

de Género, financiado pelo Fundo EEA Grants).

 **Adesão do Município de Palmela à Rede CESOP Local - Rede de Municípios para o Desenvolvimento Sustentável do Território ao nível Local** - parceria entre a Universidade Católica-CESOP e os Municípios Portugueses para monitorização do grau de sustentabilidade do território, a dinâmica de envolvimento das partes interessadas e o grau de desempenho das autarquias. Integra o Estudo desta Rede **“Índice de Sustentabilidade Municipal”**, em que são apresentados resultados para os 17 ODS, com destaque para os dados relativos ao “ODS 5 – Igualdade de género” e os resultados obtidos no município de Palmela (ISM 2019 e 2020).

 **Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação, estabelecido com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (outubro 2020)**, no âmbito do qual foi assumido pela Câmara Municipal de Palmela o compromisso de conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação. De igual modo, no seguimento da celebração deste protocolo, procedeu-se à designação da **Conselheira Local para a Igualdade** (interna), que tem como competências:

- a) Acompanhar e dinamizar a execução das medidas de política local na perspetiva de género;
- b) Acompanhar e dinamizar a implementação das medidas previstas nas estratégias locais de promoção da igualdade, nomeadamente, o Plano Municipal para a Igualdade, e de prevenção da violência doméstica e outras formas de discriminação;
- c) Pronunciar-se, quando consultada, relativamente ao impacto de medidas de natureza administrativa, regulamentar ou outras que o município pretenda prosseguir nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;
- d) Apresentar propostas concretas de ação nos domínios referidos na alínea anterior;
- e) Divulgar informações sobre a igualdade de género, designadamente, nos domínios da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, e do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;
- f) Participar no fórum anual das conselheiras e dos conselheiros locais para a igualdade;
- g) Assegurar a cooperação do município com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

- **Inscrição no Regulamento da Estrutura Orgânica Municipal, como atributo funcional de uma unidade orgânica**, o dever de promover e articular, interna e externamente, a implementação de medidas conducentes à implementação do Plano Municipal de Igualdade e Não Discriminação no Município de Palmela.
- **Realização do Diagnóstico Interno, com vista à Elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (2020)**, que teve como principal objetivo permitir a obtenção de informação aprofundada e fidedigna acerca da realidade sobre a qual se pretende intervir e transformar, no âmbito da implementação do PMIND Palmela|2021- 2024.

No âmbito deste diagnóstico foram auscultadas/os:

- 9 Membros do Executivo Camarário, incluindo o Presidente da Câmara, Vereadoras/es, com e sem pelouro atribuído, bem como representantes dos diferentes partidos com assento na Assembleia Municipal, através da realização de entrevistas dirigidas, assentes num guião construído pela equipa da Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social, entidade consultora neste processo, e consensualizado com o Grupo de Trabalho de Igualdade de Género – GTIG, da Câmara Municipal de Palmela.
- 30 Chefias da Câmara Municipal de Palmela, através do preenchimento de um questionário de autodiagnóstico, incidindo sobre a forma como o princípio da Igualdade de Género se encontra incorporado na Autarquia;
- 346 Trabalhadoras/es da Câmara Municipal de Palmela, correspondendo a uma amostra de cerca de 38% do total, através do preenchimento de um questionário.

Tendo este diagnóstico servido de base para a construção do presente documento, em seguida serão apresentadas as principais conclusões extraídas do tratamento e análise dos dados recolhidos, através da aplicação destes instrumentos de recolha de informação.

3 - Principais Conclusões do Diagnóstico

Desde logo, uma das principais conclusões a retirar do diagnóstico interno realizado junto das/os intervenientes anteriormente mencionados é que a Câmara Municipal de Palmela revela, já, uma atuação positiva, no que respeita à incorporação do princípio da Igualdade de Género. Considerando as opiniões da maioria das/os Trabalhadoras/es e Chefias, existe uma evidente preocupação com a promoção deste princípio, sobretudo nas iguais possibilidades de progressão na carreira e na disponibilização de informação sobre os direitos das/os trabalhadoras/es.

Todavia, constatou-se que este não se encontra, de forma explícita e amplamente visível, na missão e nos valores da Câmara, ainda que existam algumas breves referências no Plano de Desenvolvimento Social e Planos de Atividades, não estando claramente identificadas medidas e metas a atingir na área da Igualdade de Género, nomeadamente, ao nível das ações a desenvolver. Confirmando esta constatação, é notório por parte das chefias algum desconhecimento sobre a forma como o princípio da Igualdade de Género se encontra incorporado no Planeamento Estratégico da Câmara, sendo que, a título de exemplo, se poderá referir que pouco mais de metade das chefias inquiridas revela ter conhecimento da existência de uma unidade orgânica específica, na estrutura organizativa da Câmara, responsável pela área da Igualdade de Género.

Não obstante esta situação, com base nas respostas obtidas junto das/os trabalhadoras/es, chefias e membros do Executivo Camarário e Assembleia Municipal entrevistadas/os, apurou-se que existe um estrito cumprimento da legislação em vigor no que diz respeito às várias dimensões da Igualdade de Género e da Conciliação entre a Vida Familiar e Pessoal e a Vida Profissional. Não obstante, o plano a implementar poderá contribuir para que se possa ir mais além.

No que se refere à área da Gestão de Recursos Humanos da autarquia e, especificamente, no que concerne ao Recrutamento e Seleção, os dados obtidos no autodiagnóstico efetuado junto das Chefias indicam um reconhecimento, quase unânime, da presença do princípio da igualdade de género e não discriminação em função do sexo em todos os critérios e nos procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos, incluindo os anúncios de oferta de emprego. De igual modo, trabalhadoras/es reconhecem a inexistência de qualquer tipo de discriminação laboral baseada no sexo.

Outro fator de destaque nesta dimensão diz respeito à Gestão de Carreiras e Remunerações, onde as respostas dadas pelas Chefias evidenciaram, de igual forma, o facto de, nos processos de promoção e progressão de carreira, as competências das/os trabalhadoras/es serem reconhecidas de igual modo, independentemente do género, sendo inclusivamente desenvolvidas ações positivas, com vista a facilitar que mulheres e homens se possam candidatar, em condições de igualdade, a funções de dirigentes.

Por outro lado, e de acordo com a opinião da maioria das Chefias, também a elaboração do plano de formação da Câmara tem em consideração o princípio da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, sendo incentivada a frequência em ações de formação no âmbito da Igualdade, bem como a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida.

Ainda nesta dimensão, mas no que concerne ao Respeito pela Dignidade das Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho, indicador também relacionado com a prevenção de situações de Assédio Moral e/ou Sexual, destaca-se o facto de a grande maioria das/os intervenientes neste diagnóstico ter reconhecido nunca ter sido alvo de qualquer tipo de discriminação laboral, em função do sexo, como já referido, ou de outras características, corroborando a existência de uma preocupação por parte da Câmara Municipal de Palmela com a incorporação do princípio da Igualdade de Género, nomeadamente, ao nível de uma estrutura organizacional promotora de iguais condições de trabalho e oportunidades de progressão de carreira, tanto para o sexo feminino como para o sexo masculino.

Contudo, há aqui a referir, com base nas respostas obtidas, o desconhecimento da grande maioria das/os inquiridas/os, nomeadamente, as Chefias, da existência ou não de queixas formais neste âmbito, bem como de normas escritas e de procedimentos formalizados, que regulem esta dimensão, ao nível dos procedimentos, quer para a apresentação de queixas, quer para a reparação de danos decorrentes da sua violação, e que possibilitem uma atuação eficaz por parte da Câmara quando confrontada com situações deste tipo.

Relacionando a dimensão da Gestão dos Recursos Humanos com a vertente da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal, na opinião da maioria das Chefias, a Câmara incentiva as/os trabalhadoras/es a participarem no diálogo social e a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade, procedendo à integração destes indicadores na avaliação da sua satisfação.

Por outro lado, um outro aspeto merecedor de realce é o facto de, quando questionadas/os sobre as atividades para as quais gostariam de

ter mais tempo, quer trabalhadoras, quer trabalhadores reconhecerem a necessidade de poder despende mais “tempo de qualidade” com as suas famílias. Pese embora essa situação, a grande maioria manifestou estar satisfeita/o com o seu horário de trabalho, sendo que mais de metade afirma não sentir problemas no que diz respeito às questões da conciliação entre as várias esferas da sua vida, sendo de referir que são, sobretudo, as/os trabalhadoras/es casadas/os ou em união de facto e com filhas/os a cargo quem apresenta maiores dificuldades de conciliação.

Outro dado importante assenta no facto de que, embora não existam diferenças significativas entre trabalhadoras e trabalhadores no que respeita à manifestação de dificuldades de conciliação, no caso dos homens existe uma predominância de razões apresentadas para essas dificuldades, relacionadas com a vertente profissional, como as “exigências profissionais”, enquanto no caso das mulheres, e não obstante serem elas quem mais afirma ficar a trabalhar regularmente para além do seu horário de trabalho, é a vertente familiar quem assume um maior peso, salientando-se a “sobrecarga de tarefas familiares e domésticas”. Constata-se que, se tivermos em conta os diferentes usos do tempo por parte de homens e mulheres, já abordados, ainda recai sobre elas a maior parte das atividades relacionadas com as tarefas domésticas.

Ainda nesta dimensão de análise, foi identificada pela maioria das/os trabalhadoras/es a existência de um conjunto de medidas facilitadoras da Conciliação, proporcionadas pela Câmara e centradas, sobretudo, na facilitação de ajustamento pontual dos horários de trabalho, na compensação por trabalho desempenhado fora do horário normal de trabalho, ou na facilitação informal de ausência ao trabalho por razões familiares/ pessoais. Esta possibilidade de adaptação do tempo semanal de trabalho, permitindo a sua flexibilização, bem como concentrando ou alargando o horário de trabalho diário, de acordo com as necessidades manifestadas por trabalhadoras/es, foi, também, amplamente reconhecida pelas Chefias inquiridas, bem como pelos membros do executivo entrevistados.

Já no que se relaciona com a disponibilização, por parte da Câmara, de respostas sociais de apoio e suporte à organização familiar, os dados obtidos apontam para a não existência de equipamentos próprios destinados a filhas/os e/ou idosas/os ou outras/os dependentes, bem como para o desconhecimento sobre protocolos com serviços de apoio para esse efeito. É, contudo, expressa a existência de outros tipos de mecanismos de facilitação, nomeadamente, ao nível da atribuição de apoios financeiros ou subsídios, quer para pagamentos de serviços de acolhimento (creche, jardim-de-Infância), quer para situações ligadas à educação (bolsas, pagamentos de livros, pagamento de colónia de férias) de filhas/os, bem como de apoios financeiros ligados à saúde e extensivos ao agregado familiar.

No que respeita aos direitos relacionados com a parentalidade, os resultados do questionário de autodiagnóstico às chefias, bem como das entrevistas realizadas aos membros do executivo camarário, refletem amplamente o reconhecimento de que a Câmara encara de igual modo o exercício dos direitos parentais, bem como o exercício dos direitos de assistência à família. Este facto é corroborado pelas respostas dadas por trabalhadoras e trabalhadores, que afirmam que a Maternidade e a Paternidade não são, na Câmara Municipal de Palmela, fatores de discriminação ou de beneficiação.

Há, no entanto, desconhecimento por parte das chefias sobre se os trabalhadores do sexo masculino são incentivados a gozar as licenças facultativas exclusivas do pai ou a partilhar com a mãe a licença parental, tendo-se verificado, pelas respostas obtidas ao questionário dirigido às/aos trabalhadoras/es, que são, sobretudo, as mulheres quem mais interrompe a sua vida profissional por motivos relacionados com a maternidade e/ou assistência à família. Daí decorre, também, que as medidas existentes neste domínio são as estipuladas na lei, não indo a Câmara além dessas, nem implementando incentivos específicos à parentalidade por parte das/os trabalhadoras/es.

Outra das conclusões a destacar prende-se com o conhecimento de trabalhadoras/es relativamente às temáticas centrais deste diagnóstico. A grande maioria afirma ter, pelo menos, “algum conhecimento” sobre estas matérias, conhecimento esse proveniente, sobretudo, dos meios de comunicação social e da própria Câmara Municipal de Palmela como segundo veículo de transmissão de conhecimento mais referido, sendo este um possível indicador do caminho já percorrido pela Câmara nesta área.

De igual modo, e no que respeita à comunicação interna e externa, é referido pelas Chefias que, também nestas áreas, é tomado em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, havendo a preocupação com a utilização de formas gramaticais inclusivas e neutras e de imagens não discriminatórias em termos de género na publicidade e na promoção das suas atividades, quer a nível interno, quer a nível externo.

Relativamente ao desenvolvimento de iniciativas de promoção da igualdade de género, destinadas à comunidade envolvente, na opinião quer de trabalhadoras/es, quer de Chefias e de membros do executivo camarário, esta é ainda uma dimensão com pouca expressão, sendo que cerca de 70% das respostas obtidas no caso das/os trabalhadoras/es apontam para o desconhecimento sobre a existência deste tipo de iniciativas.

Tendo em conta estas breves conclusões, é possível constatar que a Câmara Municipal de Palmela revela uma evidente preocupação com o estabelecimento de uma visão igualitária na sua atuação, sustentada num conjunto de boas práticas, ações e iniciativas já implementadas ou em desenvolvimento, no âmbito do planeamento estratégico e gestão de recursos humanos, que permitem apresentar a autarquia como um exemplo de boa governação nesta matéria, demonstrando que está atenta à sua realidade interna e externa.

4 - Recomendações para a implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Tendo como ponto de partida a situação diagnosticada e apresentada no ponto anterior, e com vista a uma plena adequação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, a implementar pela Câmara Municipal de Palmela, relativamente ao contexto e território onde se pretende intervir, quer a nível interno, quer a nível externo, foram apresentadas pela equipa da Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social, responsável pela realização do Diagnóstico, as seguintes recomendações:

- A elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação deverá partir do pressuposto de que a Câmara Municipal de Palmela, tendo por base os compromissos anteriormente assumidos (e já referidos) neste domínio, irá priorizar a promoção, em condições de plena igualdade, e a nível interno, do bem-estar das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores, e a nível externo, o dos homens e das mulheres que vivem e/ou trabalham do seu território;
- A um nível macro, a elaboração do Plano deverá, ainda, ter em conta o Princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens como dimensão fundamental e transversal ao planeamento e ao desenvolvimento de estratégias, designadamente, quanto ao desenvolvimento sustentável do território, incluindo o desenvolvimento económico e social e todas as esferas que os compõem;
- Para que seja bem-sucedida, a implementação do Plano requer o envolvimento da Câmara ao mais alto nível hierárquico, sendo fundamental a explicitação dessa prioridade por parte do Executivo Camarário a todos os setores da sua estrutura orgânica, de modo a que, ativamente e em rede, participem no processo de elaboração, implementação e avaliação das medidas propostas pelo Plano;
- É fundamental que, no âmbito da implementação do Plano, todas as orientações estratégicas da Câmara passem a consagrar o Princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens e a ele seja feita menção expressa em todos os documentos estratégicos que explicitam a sua missão, os valores pelos quais se rege e as suas diferentes competências e áreas de intervenção. De igual modo, este compromisso com a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens deverá consubstanciar-se na produção de informação de base, toda ela desagregada por sexo, e na produção de análises de género dos diversos domínios de intervenção da Câmara, nomeadamente, políticos, económicos, sociais e culturais, que visem o desenvolvimento de ações adequadas com vista a prevenir e/ou a combater eventuais discriminações de qualquer índole;

- Na elaboração do Plano, a Câmara deverá, a nível externo, ter em atenção o seu papel de responsável pela “prestação de serviços”, incluindo a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens e da não discriminação em função do sexo, em todos os domínios que tutela, nomeadamente, no reconhecimento do direito de acesso, em iguais circunstâncias, à educação, à saúde, à proteção social, à habitação, à cultura, ao desporto e ao lazer das/os cidadãs/ãos que habitam e/ou trabalham no município;
- Na elaboração do Plano, a Câmara deverá, também, e a nível interno, ter em consideração o seu papel enquanto “entidade empregadora”, promovendo e facilitando o reconhecimento do direito à igualdade entre mulheres e homens em todas as matérias relacionadas com o emprego, nomeadamente, em todos os aspetos relacionados com as condições do trabalho, com o direito à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, bem como com o direito à segurança e dignidade no trabalho, elencando medidas expressas para a sua concretização. Neste aspeto, será importante, não só, garantir que todas/os as/os trabalhadoras/es têm acesso generalizado a informação sobre os direitos que a lei lhes consagra nestes domínios, como também a possíveis medidas e incentivos que a Câmara proporcione, ou venha a proporcionar, para além destes;
- A implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação deverá ter como um dos seus principais pilares dar a conhecer, de forma generalizada e a toda a estrutura orgânica da Câmara, a existência do Grupo de Trabalho de Igualdade de Género, bem como da figura da Conselheira Local para a Igualdade, que se constituirão como um polo dinamizador e orientador para a condução de todo o processo, e deverão ser reconhecidos como tal;
- Será de extrema importância assegurar aos vários níveis dos recursos humanos da Câmara (dirigentes, chefias, trabalhadoras/es) Ações de Sensibilização e de Formação em Igualdade entre Mulheres e Homens, de modo a que os seus conhecimentos e competências sobre a matéria se consolidem e generalizem, contribuindo para o sucesso das políticas que venham a ser implementadas;
- De modo a reforçar e a dar maior visibilidade ao compromisso da Câmara para com a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens, deverão ser alocadas, ao orçamento da Câmara, verbas claramente identificadas e específicas para a implementação de medidas nesse domínio;
- O Plano a implementar deverá contemplar a criação de mecanismos de comunicação interna mais eficazes, que possibilitem a todas/os

as/os trabalhadoras/es apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade, nomeadamente, através da organização de reuniões ou sessões de esclarecimento e debate, periódicas e extensivas a todos os recursos humanos da Câmara, abordando estas temáticas;

- A elaboração formal do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, deverá contemplar não só as diferentes fases de execução, ações a desenvolver e a definição de objetivos mensuráveis, como também a definição dos grupos-alvo aos quais as medidas devem ser dirigidas, tentando contrariar eventuais padrões de género, discriminatórios de um dos sexos, identificados em qualquer uma das áreas funcionais da Câmara;
- Na elaboração do Plano, para além de serem delineadas novas medidas a implementar, dever-se-á, de igual modo, ter em consideração as boas práticas já desenvolvidas, refletindo sobre o seu impacto relativamente aos problemas a que pretendem dar resposta, focalizando-se na sua manutenção, ou possível (re)adaptação, com vista a melhorar essa mesma capacidade de resposta às necessidades/problemas, a que urge responder;
- A monitorização e acompanhamento da implementação das medidas e a avaliação dos resultados do processo, no final das diferentes etapas do Plano, definidas previamente, permitirá aferir os progressos realizados quanto à política para a Igualdade entre Mulheres e Homens, no que diz respeito aos objetivos alcançados e a sua relação com os esperados, bem como com a própria sustentabilidade dos resultados positivos alcançados;
- De forma mais operacional, o processo de avaliação do Plano deverá envolver todos os setores da Câmara, auscultando a sua opinião acerca do que foi implementado e que mudanças sentiram no seio da organização e na própria comunidade, permitindo aferir quais os resultados das medidas implementadas, quais os aspetos mais positivos resultantes da sua implementação, quais as maiores dificuldades na sua implementação e que estratégias foram adotadas para as ultrapassar, quais as medidas a manter e/ou a melhorar, e que novas medidas podem vir a ser implementadas em novos planos;
- A informação sobre os resultados da implementação das medidas que compõem o Plano deverá ser amplamente difundida por toda a Câmara.

5 – Alinhamento com Projetos Municipais, Relatórios e Instrumentos de Diagnóstico e Planeamento

O alinhamento com alguns Projetos Municipais, Relatórios e Instrumentos de Diagnóstico e Planeamento Estratégico, estruturantes da intervenção municipal, constitui, por excelência, uma fonte de informação e base de trabalho para a construção do PMIND Palmela 2021-2024, reconhecendo a pertinência desta informação de diagnóstico e de conhecimento empírico do território e realidade local, com a identificação de potencialidades, recursos, experiências, preocupações e soluções, que estruturaram e fundamentaram a definição de alguns dos objetivos e ações que incorporam as diferentes áreas de intervenção deste plano.

Por outro lado, este Plano acolhe, na sua génese e definição, muitas das recomendações e pistas de trabalho emanadas no âmbito destas intervenções municipais e do trabalho desenvolvido por instituições parceiras, em concreto, as que se prendem com a promoção dos valores e direitos de igualdade e cidadania, igualdade de oportunidades e não discriminação, e na área do combate e prevenção da violência doméstica.

➡ **Plano de Promoção da Participação Infantil e Juvenil / Projeto “Eu Participo!”** - o trabalho desenvolvido no âmbito destes projetos, onde são abordados temas como os Direitos Humanos, os ODS, a Participação Cidadã, Igualdade de Género ou Inclusão, constitui um valiosíssimo repositório de “alertas” e pistas de trabalho, materializadas em algumas das áreas de intervenção, objetivos e medidas deste Plano.

O recém-criado **Blog “Eu Participo, e tu?”**, que resulta de mais um desafio lançado pelas crianças e jovens que participam, desde 2011, no Projeto “Eu Participo!”, será, seguramente, um importante veículo de recolha, disseminação e partilha de informação/sensibilização sobre estas matérias, em domínios como a Educação para a Cidadania, Direitos da Criança, Direitos Humanos, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e Cidadania Democrática. Através deste recurso, para além de se ficar a conhecer os projetos e opiniões das crianças e jovens sobre estas matérias, é possível utilizar os recursos e informações que poderão ser úteis ao desenvolvimento do trabalho no âmbito do PMIND Palmela.

➡ **Projeto Educativo Local de Palmela| 2019-2024**, como estratégia municipal para a educação, entendida como um processo participado, transversal e integrado, que otimiza as boas práticas e os recursos do território e coloca as pessoas no centro da ação municipal, apresenta nos seus eixos de intervenção o **Eixo 2 - Igualdade, diversidade humana e prosperidade** - onde são identificadas medidas de intervenção, e Indicadores de Monitorização que devem ser operacionalizadas através do PMIND Palmela, e que passamos a apresentar:

EIXO 2

Igualdade, diversidade humana e prosperidade



- Promoção de valores e direitos de igualdade entre homens e mulheres, prevenção e combate a todas as formas de violência
- Aceitação da pluralidade humana e combate à discriminação pela orientação sexual, identidade e expressão de gênero

Medidas

- Reforçar as condições essenciais para a construção de um futuro sustentável e próspero, baseado nos direitos humanos e na participação das pessoas
- Combate à discriminação sexual, orientação sexual, identidade e expressão de gênero e características sexuais, orientado pelos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres
- Intervir na prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de gênero e violência doméstica, promovendo e apoiando projetos e ações que articulem o apoio à vítima, a desocultação e a prevenção
- Conceber e apoiar programas de prevenção da violência e da discriminação junto de crianças e jovens, com ações que visem a aquisição de conhecimentos acerca do fenômeno e a capacitação para o reconhecimento de situações de abuso, fomentando a diversidade e o pluralismo, rentabilizando, para o efeito, os recursos e as experiências da comunidade

📌 **Índice de Sustentabilidade Municipal – Palmela 2020**, onde são apresentados resultados para os 17 ODS, merecendo particular atenção, no contexto de construção deste plano, os resultados obtidos no município de Palmela para o **“ODS 5 – Igualdade de género”**. Apesar de Palmela apresentar um valor na pontuação global do ODS 5 (72,5) superior ao valor de Portugal (69,6), a avaliação final relativa aos diversos indicadores e medidas deste ODS revela um decréscimo em relação a 2019 e assinala que o “município está longe do caminho das metas 2030”. Atentos estes factos, deverá este plano contemplar medidas de ação que consubstanciem a alteração da(s) realidade(s) que estão na origem destes indicadores, promovendo a mudança social e combatendo todas as formas de discriminação e desigualdade.

📌 Outros Documentos consultados:

- Anuário Estatístico de Palmela: o retrato do concelho em números - 2018
- Balanço Social 2019 e 2020
- Índice de Autarquias familiarmente responsáveis - Município de Palmela (2020 e 2021) | Observatório das autarquias familiarmente responsáveis
- Plano Local de Saúde do ACES Arrábida - 2016
- Relatório Conselho Municipal de Juventude de Palmela – 2020

Tendo por base todas estas constatações e recomendações, bem como as principais conclusões do diagnóstico já salientadas, foi delineado um conjunto de medidas a implementar no âmbito do **Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – PMIND Palmela|2021-2024**, e que, seguidamente, serão apresentadas, repartidas pelas diferentes áreas de intervenção a que este pretende dar resposta, quer a nível interno, quer a nível externo. Encontram-se devidamente enquadradas com o preconizado pela **Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local**, da qual a Câmara Municipal de Palmela é subscritora, bem como com documentos de referência, de caráter nacional, tais como a **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual**, no que respeita ao **Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021**, ao **Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD) 2018-2021**, e ao **Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC) 2018-2021**, quer de caráter internacional, como a **Agenda 2030: Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável**.

A Câmara Municipal de Palmela está convicta de que é essencial desenvolver e integrar a perspetiva da igualdade de género de modo transversal a todas as áreas e domínios da intervenção política, económica e social, ao nível local, consciente de que a administração local desempenha um papel fundamental pela sua relação de proximidade com as populações que serve, lutando para remover algumas barreiras e criar acessibilidades, potenciando o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade de oportunidades, não discriminação e não-violência.

6 - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – PMIND Palmela|2021-2024: Medidas a implementar na Dimensão Interna

Começando pela Dimensão Interna, ou seja, no que concerne à intervenção na própria estrutura organizacional da Câmara Municipal de Palmela, decorrente das necessidades identificadas no diagnóstico efetuado, as medidas a implementar âmbito do PMIND Palmela |2021-2024 encontram-se organizadas de acordo com as seguintes áreas de intervenção:

- 🔗 Governação;
- 🔗 Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal;
- 🔗 Formação e Desenvolvimento de Competências em matéria de Igualdade entre Mulheres e Homens e Não Discriminação;
- 🔗 Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica;
- 🔗 Comunicação (Institucional) Interna;
- 🔗 Novas Formas de Organização do Trabalho.

Governação

De acordo com os princípios fundamentais da **Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local**, da qual a Câmara Municipal de Palmela é subscritora desde 2014, *“A Igualdade das mulheres e dos homens constitui um direito fundamental”, sendo que “este direito deve ser promovido pelos executivos locais e regionais em todos os domínios da sua competência, o que inclui a respetiva obrigação de eliminar todas as formas de discriminação, diretas ou indiretas.”*

De igual modo, o *Objetivo Estratégico n.º 1: Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção*

da Igualdade entre Mulheres e Homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública do **Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021** reforça esta mesma necessidade de atribuir à Igualdade de Género um papel central na definição das políticas locais.

Tendo por base esta premissa, e partindo das recomendações resultantes do diagnóstico interno realizado, torna-se, desde logo, necessário reforçar a ideia de que para uma plena implementação do PMIND 2021-2024, se deverá ter em consideração o Princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens como dimensão fundamental e transversal, quer na estrutura organizacional da Câmara, quer no planeamento e implementação de estratégias, designadamente, quanto ao desenvolvimento sustentável do território, incluindo o desenvolvimento económico e social e todas as esferas que os compõem.

Desta forma, e cientes de que deverá ser priorizada a promoção, em condições de plena igualdade, a nível interno, do bem-estar das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal de Palmela, e a nível externo, do dos homens e das mulheres que vivem e/ou trabalham no município, esta área de intervenção terá como objetivo central garantir que todas as orientações estratégicas da Câmara Municipal de Palmela contemplem o princípio da Igualdade de Género e a ele façam menção expressa. Será, assim, garantida maior visibilidade a este compromisso, e cumprido com o descrito nos pontos 1 e 2 do Artigo 4.º da referida **Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local**, que reforçam que a Câmara *“deverá, enquanto representante democrático do seu município ou do seu território, assumir o compromisso formal da aplicação do princípio da igualdade das mulheres e dos homens na vida pública”,* bem como *“fará uso do seu mandato democrático para incentivar as outras instituições públicas e políticas, bem como organizações privadas e pertencentes à sociedade civil, a tomar medidas que assegurem, na prática, o direito à igualdade dos homens e das mulheres.”*

Com este intuito, as medidas apresentadas de seguida terão, também, o seu enfoque no reconhecimento do papel, quer do **Grupo de Trabalho de Igualdade de Género – GTIG**, quer da **Conselheira Local para a Igualdade** (interna), como polos dinamizadores e orientadores da implementação do PMIND 2021-2024, na sua dimensão interna e externa.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
GOVERNAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> Garantir que todas as orientações estratégicas da Câmara Municipal contemplem o Princípio da Igualdade de Género e a ele seja feita menção expressa em todos os documentos estratégicos que explicitam a sua missão, os valores pelos quais se rege e as suas diferentes competências e áreas de intervenção; 	<ul style="list-style-type: none"> Produção de informação de base, desagregada por sexo, nos diversos serviços municipais; Produção de análises de dados desagregados por sexo, contemplando a perspetiva de género, incidindo sobre os diversos domínios de intervenção da Câmara, nomeadamente políticos, económicos, sociais e culturais, designadamente os que visem o desenvolvimento de ações com vista a prevenir e/ou a combater eventuais discriminações de qualquer índole; Incluir no orçamento municipal uma rubrica específica, destinada a atividades de promoção da Igualdade de Género; Incluir nos Objetivos do SIADAP 1 e 2 um objetivo relacionado com a promoção da Igualdade de Género; 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de documentos /relatórios produzidos que contemplem a perspetiva de género; Introdução da rubrica específica no orçamento da câmara; 	<ul style="list-style-type: none"> Decisoras/es políticas/os Membros do Executivo Municipal e Assembleia Municipal; Dirigentes 	DAFRH/DRH GPC GTIG	Durante a vigência do Plano
	<ul style="list-style-type: none"> Promover o conhecimento da situação real de homens e mulheres na vida política local; 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar um estudo sobre a evolução histórica da representação feminina na vida política municipal (Câmara Municipal, Assembleia Municipal e Juntas de Freguesia) 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de estudos produzidos; 	<ul style="list-style-type: none"> Órgãos da Administração Pública Local; 	DAFRH/DRH GPC GTIG Juntas de Freguesia	2023-2024

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
GOVERNAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> Garantir o conhecimento generalizado a toda a estrutura orgânica da Câmara Municipal, sobre a existência do Grupo de Trabalho de Igualdade de Género, bem como da figura da Conselheira Local para a Igualdade, que se constituirão como um polo dinamizador e orientador para a condução de todo o processo de implementação do Plano, e deverão ser reconhecidos como tal; 	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar os canais de comunicação interna da Câmara para disseminar esta informação junto de todas/os as/os trabalhadoras/es; 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de canais de comunicação utilizados Nº de informações produzidas 	<ul style="list-style-type: none"> Dirigentes/chefias e trabalhadores/as da CMP 	<p>GPC GTIG GC GAP</p>	<p>Durante a vigência do Plano</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Promover e facilitar, enquanto entidade empregadora, o reconhecimento do direito à igualdade entre mulheres e homens em todas as matérias relacionadas com o emprego, nomeadamente, em todos os aspetos relacionados com as condições do trabalho, com o direito à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, bem como com o direito à segurança e dignidade no trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> Implementação de medidas de comunicação/informação que garantam que todas/os as/os trabalhadoras/es têm acesso generalizado a informação sobre os direitos que a lei lhes consagra nestes domínios, como também a possíveis medidas e incentivos que a Câmara proporcione, ou venha a proporcionar, para além destes; 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de medidas de comunicação/informação implementadas 	<ul style="list-style-type: none"> Todas/os as/os trabalhadoras/es da CMP 	<p>DAFRH/DRH GPC GTIG GC GAP</p>	<p>Durante a vigência do Plano</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Promover o intercâmbio de experiências municipais de desenvolvimento e implementação de Planos para a Igualdade de Género e Não Discriminação 	<ul style="list-style-type: none"> Eventos que promovam a troca de experiências entre municípios; 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de municípios envolvidos; Nº de reuniões/encontros realizados; 		<p>DAFRH/DRH GPC GTIG QI- Questão de Igualdade</p>	<p>Durante a vigência do Plano</p>

Remetendo esta área de intervenção do PMIND Palmela|2021-2024 para o papel desempenhado pela Câmara Municipal de Palmela enquanto “entidade empregadora”, torna-se aqui fundamental, mais uma vez, atender ao descrito na **Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local**, no seu Artigo 11.º, onde se aponta que a Câmara Municipal deverá reconhecer “o direito à igualdade das mulheres e dos homens em todos os aspetos do emprego, inclusive em termos de organização do trabalho e de condições de trabalho”, bem como “o direito à conciliação da vida profissional, social e privada”, comprometendo-se a “tomar todas as medidas razoáveis, incluindo ações positivas dentro dos limites dos seus poderes legais” para concretizar estes direitos.

As medidas propostas, no âmbito desta área de intervenção, incidem na promoção e facilitação do reconhecimento do direito à igualdade entre mulheres e homens em todas as matérias relacionadas com o emprego, nomeadamente, em todos os aspetos que dizem respeito às condições do trabalho, ao direito à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, bem como ao direito à segurança e dignidade no trabalho. Neste aspeto, as medidas a implementar visam, por um lado, não só garantir que todas/os as/os trabalhadoras/es têm acesso generalizado a informação sobre os direitos que a lei lhes consagra nestes domínios, como também a possíveis medidas e incentivos que a Câmara proporcione, ou venha a proporcionar, para além destes, como por outro lado, criar estruturas e mecanismos que permitam a sua auscultação nestas matérias.

Em termos de enquadramento nas diretrizes nacionais neste âmbito, as seguintes medidas encontram-se, também, em consonância com o *Objetivo Estratégico n.º 2: Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional* do **Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021**.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	<ul style="list-style-type: none"> Implementar mecanismos de comunicação interna mais eficazes, que possibilitem o acesso a informação atualizada a todas/os as/os trabalhadoras/es; Criar estruturas que permitam a trabalhadoras/es apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e para a proteção da maternidade e da paternidade. 	<ul style="list-style-type: none"> Organização de reuniões ou sessões de esclarecimento e debate, periódicas e extensivas a todas/os as/os trabalhadoras/es da Câmara, abordando estas temáticas; Disseminar junto de todas/os as/os trabalhadoras/es informação sobre a legislação relativa às licenças de parentalidade; Incentivar, junto dos trabalhadores do sexo masculino, o usufruto e partilha das licenças de parentalidade. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de mecanismos de comunicação interna criados; Nº de reuniões ou sessões de esclarecimento e debate realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Dirigentes/chefias e trabalhadoras/es da CMP 	DAFRH/DRH GPC GTIG	Durante a vigência do Plano

Formação e Desenvolvimento de Competências em matéria de Igualdade entre Mulheres e Homens e Não Discriminação

O Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021, através do já referido *Objetivo Estratégico n.º 1: Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública, e, mais concretamente, no seu Objetivo Específico n.º 1.3: Integrar a perspetiva da Igualdade entre Mulheres e Homens na formação dirigida aos recursos humanos da Administração Pública*, confere um papel central à dinamização de ações de formação em Igualdade de Género destinada a estes públicos estratégicos.

De igual modo, e no âmbito do **Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação**, celebrado entre a Câmara Municipal de Palmela e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género em Outubro de 2020, umas das áreas de intervenção, no que respeita à dimensão interna do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação a implementar, prende-se com a promoção de ações de formação,

de caráter anual, destinadas não só a dirigentes e chefias, como, também, a trabalhadoras/es da Câmara Municipal de Palmela, nas áreas da Igualdade de Género e Não Discriminação.

Neste sentido, as medidas que de seguida se apresentam visam a realização dessas mesmas ações de formação e/ou sensibilização, com vista a capacitar e a consolidar os conhecimentos dos recursos humanos da Câmara Municipal de Palmela nestas matérias, contribuindo, dessa forma, para potenciar o sucesso das políticas e/ou medidas a implementar no âmbito do Plano.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
Formação e desenvolvimento de competências em matéria de Igualdade de Género	<ul style="list-style-type: none"> Promover a sensibilização e a capacitação em Igualdade de Género, de modo a que os conhecimentos e competências sobre esta matéria se consolidem e generalizem, contribuindo para o sucesso das políticas que venham a ser implementadas no âmbito do Plano. 	<ul style="list-style-type: none"> Ações de Formação e Sensibilização em Igualdade de Género para Dirigentes/Chefias intermédias; Ações de Formação/Sensibilização para trabalhadoras/es. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de Ações de Formação/Sensibilização desenvolvidas 	<ul style="list-style-type: none"> Dirigentes e trabalhadoras/es da autarquia 	Entidade formadora certificada especializada na área da Igualdade de Género	Durante a vigência do Plano

Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

A violência contra as mulheres e a violência doméstica constituem formas extremas de discriminação com base no género, assumindo-se como uma grave violação dos Direitos Humanos, que urge prevenir, combater e erradicar.

Neste sentido, no âmbito do **Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação**, celebrado entre a Câmara Municipal de Palmela e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, através do descrito na alínea c) do ponto 2 da Cláusula Primeira, é evidenciado

o compromisso assumido pelo município no sentido de “Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados”, compromisso este extensivo não só à dimensão interna do PMIND Palmela|2021 - 2024, como também, e como teremos oportunidade de observar mais à frente, à sua dimensão externa.

Assim, indo ao encontro do **Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PA-VMVD) 2018-2021**, mais concretamente, ao seu *Objetivo Estratégico N.º 1: Prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação*, as medidas a implementar passam pelo desenvolvimento de campanhas de informação e sensibilização internas, bem como pela criação de respostas às quais as/os trabalhadoras/es da autarquia possam recorrer, caso sejam confrontados com situações deste tipo.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica	<ul style="list-style-type: none"> Prevenir e combater, a nível interno, todas as formas de violência de género e violência doméstica. 	<ul style="list-style-type: none"> Garantir, na estrutura interna da autarquia, a existência de uma resposta, claramente identificada, à qual as/os trabalhadoras/es possam recorrer em caso de Violência Doméstica ou Violência de Género; Desenvolver campanhas de informação/ações de sensibilização internas que promovam a desocultação e a prevenção dos fenómenos de violência. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de estruturas criadas Nº de atendimentos/acompanhamentos Nº de ações / campanhas realizadas; Documentação/ informação produzida; Nº de intervenções com objetivos de combate e prevenção da violência doméstica 	<ul style="list-style-type: none"> Dirigentes/ chefias/ Trabalhadoras/es da autarquia 	DAFRH/DRH DECS/DISS GPC GTIG CIG QI SEIES	Durante a vigência do Plano

Considerando, uma vez mais, o **Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021**, e o seu *Objetivo Estratégico n.º 1: Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública*, consideramos que as medidas propostas para esta área de intervenção contribuem claramente para a prossecução do seu *Objetivo Específico n.º 1.5: Promover uma comunicação institucional promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens, em toda a Administração Pública*, na medida em que visam, não só, estender a toda a estrutura da Câmara Municipal de Palmela a utilização de uma linguagem inclusiva e não discriminatória, como, ainda, promover uma melhoria e uma maior abrangência da comunicação interna relativa à estratégia adotada, no âmbito da promoção desta temática.

De igual modo, a introdução de medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado, é também uma das obrigações inerentes ao **Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação**, celebrado entre a Câmara Municipal de Palmela e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
Comunicação (Institucional) Interna	<ul style="list-style-type: none"> Promover uma comunicação institucional inclusiva e não discriminatória, promotora da Igualdade de Género, extensiva a toda a estrutura da Câmara. 	<ul style="list-style-type: none"> Introduzir conteúdos relacionados com a temática da Igualdade de Género e não Discriminação nos canais de comunicação utilizados com as/os trabalhadoras/es (boletim interno, cartazes afixados, folhetos; etc) 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de canais utilizados Nº de conteúdos produzidos/ divulgados 	<ul style="list-style-type: none"> Executivo municipal; Dirigentes/ chefias; Trabalhadoras/es da autarquia 	DAFRH/DRH GPC GC GTIG GAP	Durante a vigência do Plano
	<ul style="list-style-type: none"> Melhorar a comunicação interna sobre as políticas municipais e medidas a implementar, ao nível da promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação. 	<ul style="list-style-type: none"> Criar, no sítio oficial do município, um separador específico sobre a temática da Igualdade de Género; Fazer referência às medidas internas a implementar no âmbito do Plano nos canais de comunicação internos utilizados. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de canais utilizados Nº de medidas divulgadas 	<ul style="list-style-type: none"> Dirigentes/ chefias; Trabalhadoras/es da autarquia 	DAFRH/DRH GPC GC GTIG GAP	Durante a vigência do Plano

Novas Formas de Organização do Trabalho

Esta área de intervenção encontra-se intimamente relacionada com outra anteriormente abordada - a da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal - pretendendo-se aqui, de forma clara, dar resposta a uma das recomendações decorrentes do diagnóstico interno realizado, e que se prende com a necessidade de serem criados instrumentos de comunicação interna mais eficazes, possibilitando a todas/os as/os trabalhadoras/es, a apresentação de sugestões que contribuam, não só, para uma flexibilização e adequação dos seus horários de trabalho às suas necessidades, como também para a promoção de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e da paternidade.

Pelo exposto, e sendo, também, objetivo desta área de intervenção interna a criação e/ou reforço de mecanismos de auscultação das/os trabalhadoras/es face ao seu grau de satisfação com a sua modalidade de trabalho, será possível o seu enquadramento no âmbito da prossecução das metas traçadas pelo **Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021**, no que se refere ao *Objetivo Estratégico n.º 2: Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional e ao Objetivo Específico n.º 2.3: Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.*

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
Novas formas de organização do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ○ Criar/reforçar mecanismos de auscultação das/os trabalhadoras/es sobre a sua satisfação com as formas de organização do trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Implementar medidas com vista a uma maior flexibilização na gestão de horários de trabalho, adequadas às necessidades manifestadas pelas/os trabalhadoras/es. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nº de trabalhadoras/es beneficiárias/es de novas formas de organização do trabalho; 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Executivo Municipal ○ Dirigentes/chefias trabalhadoras/es da autarquia 	DAFRH/DRH GTIG	Durante a vigência do Plano

7 - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - PMIND 2021-2024: Medidas a implementar na Dimensão Externa

No que respeita à Dimensão Externa, através da qual é valorizado o trabalho de proximidade desenvolvido pela Câmara Municipal de Palmela, quer junto da população que reside e/ou trabalha no município, quer junto das organizações que aí se encontram sediadas, as medidas a implementar no âmbito do PMIND Palmela 2021-2024 encontram-se organizadas de acordo com as seguintes áreas de intervenção:

- 👉 Educação;
- 👉 Saúde;
- 👉 Ação Social;
- 👉 Prevenção e Combate às diversas formas de Violência;
- 👉 Associativismo;
- 👉 Cultura, Desporto e Lazer;
- 👉 Juventude;
- 👉 Urbanismo e Ambiente;
- 👉 Emprego e Mercado de Trabalho;
- 👉 Cidadania e Participação.

A Educação, ao desempenhar um papel fundamental na formação e educação das/os cidadã/ãos, assume-se como uma área-chave para a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens, sendo que, com base no ponto 3 do Artigo 13.º da **Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local**, da qual, como já foi referido, a Câmara Municipal de Palmela é subscritora, é reconhecida a “*necessidade de eliminar qualquer conceito estereotipado dos papéis das mulheres e dos homens em todas as formas de educação*”.

Deste modo, e partindo da constatação de que a discriminação baseada no género na educação pode e deve ser encarada como uma causa mas, também, como uma consequência de formas mais abrangentes de desigualdades de género nas existentes na sociedade, o PMIND Palmela|2021 - 2024 tem como grande objetivo, nesta área de intervenção, contribuir para a desconstrução de estereótipos de género, promovendo a igualdade de acesso por parte de meninas e meninos, raparigas e rapazes e mulheres e homens a todas as áreas de educação e formação, garantindo, simultaneamente, que as escolas se assumam como espaços privilegiados de promoção da Igualdade e do combate a qualquer tipo de Discriminação.

As medidas a implementar no âmbito do PMIND Palmela|2021 - 2024, nesta área, encontram-se alinhadas com este objetivo central e alicerçadas, também, na **Agenda 2030: Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável**, nomeadamente, no *Objetivo de Desenvolvimento Sustentável ODS 4 – Educação de Qualidade*, que visa “garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos”.

De igual modo, as medidas previstas encontram-se em estreita articulação com **Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021**, no que respeita ao seu *Objetivo Estratégico n.º 3 – Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género*, e contribuindo, também, numa perspetiva de médio e longo prazo, para a prossecução do *Objetivo Estratégico n.º 2 – Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional*.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
EDUCAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> Promover a igualdade de acesso à educação (inicial e ao longo da vida) e à formação profissional para as mulheres e os homens. 	<ul style="list-style-type: none"> Produzir diagnósticos municipais de educação e formação, integrando a perspetiva de género e toda a informação desagregada por sexo; Realização de atividades de promoção do ensino e de combate ao abandono escolar; 	<ul style="list-style-type: none"> Alunas/os matriculadas/os em todos os graus de ensino, por sexo; Nº de diagnósticos produzidos e níveis de ensino abrangidos; Nº de atividades de promoção do ensino desenvolvidas 	<ul style="list-style-type: none"> Alunas/os dos vários graus de ensino das escolas do município; 	CMP (DECS /GPS/ DE) Agrupamentos Escolares Conselho Municipal de Educação Entidades formadoras; CIG QI	Durante a vigência do Plano
	<ul style="list-style-type: none"> Desconstruir estereótipos de género e fomentar a igualdade de oportunidades de mulheres e homens em todas as áreas de educação e formação, com reflexo na não segregação do tipo de profissões exercidas. 	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolver Iniciativas de sensibilização (workshops/ encontros) para crianças e jovens sobre as áreas profissionais em que mulheres e homens se encontram subrepresentadas/os, com o objetivo de conhecerem a diversidade de profissões ,defendendo o direito de escolha - Promover a realização de "Encontros de Profissões Improváveis". 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de iniciativas realizadas; Nº de alunas/os abrangidas/os; 	<ul style="list-style-type: none"> Alunas/os dos vários graus de ensino das escolas do município; 	CMP (DECS /GPS/ DE; GPC; GC; DBPC/Serviço Educativo do Museu) Agrupamentos Escolares Organizações que trabalhem na área da Igualdade de Género; CIG IPS/Escola Superior de Educação	Durante a vigência do Plano

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
EDUCAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> Garantir que as escolas se assumam como locais privilegiados de promoção da Igualdade de Género, de aceitação da pluralidade humana e de combate a qualquer tipo de discriminação e violência com base na orientação sexual, identidade e expressão de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolver e divulgar instrumentos pedagógicos para a promoção da igualdade de género e prevenção do bullying nas escolas; Desenvolver campanhas de sensibilização para a prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência no namoro; Lançar ou apoiar concursos/ campanhas sobre a promoção da igualdade de género, dirigidos à comunidade escolar; Garantir que as componentes de AEC e das CAF e AAAF da responsabilidade da Autarquia ofereçam atividades não segregadoras em termos de género; Criar na autarquia a figura de "Jovem Mediador/a para a Igualdade", responsável pela mediação entre a autarquia e as escolas. (LGE) Disseminar informação através do Blog "Eu Participo, e tu?!", no âmbito do Projeto "Eu Participo!", para crianças e jovens. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de instrumentos pedagógicos produzidos e/ou disseminados; Nº de campanhas e ou concursos promovidos; Nº de atividades promovidas nas componentes de AEC e das CAF e AAAF da responsabilidade da Autarquia; 	<ul style="list-style-type: none"> Estabelecimentos de todos os graus de ensino do município; Alunas/os dos vários graus de ensino das escolas do município; 	<p>CMP (DECS /GPS/ DE/DISS; GPC; GC) Agrupamentos Escolares</p>	<p>Durante a vigência do Plano</p>

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
EDUCAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar a introdução, nas escolas do município, dos "Guiões de Educação, Género e Cidadania" disponibilizados para os vários níveis de ensino; 	<ul style="list-style-type: none"> Disseminar os "Guiões de Educação, Género e Cidadania" por todos os estabelecimentos de ensino do município; 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de Estabelecimentos de Ensino abrangidos; 	<ul style="list-style-type: none"> Estabelecimentos de Ensino do Município; 	CMP (DECS /GPS/ DE; GPC) Agrupamentos escolares CIG	Durante a vigência do Plano
	<ul style="list-style-type: none"> Promover o aumento de competências, de Pessoal Docente e Não Docente, nas áreas específicas de Igualdade de Género e Não Discriminação; 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar ações de formação certificada em Igualdade de Género e Não Discriminação, destinada ao Pessoal Docente e Não Docente dos estabelecimentos de ensino do município; 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de Ações Realizadas; Nº de Participantes abrangidas/os; 	<ul style="list-style-type: none"> Pessoal Docente e Não Docente dos estabelecimentos de ensino do município; 	GTIG CMP (GPC; DECS/ GPS/DE) Agrupamentos Escolares Estabelecimentos de todos os graus de ensino do município Questão de Igualdade (Formação de Públicos Estratégicos) CIG	outubro/2021 Durante a vigência do Plano

Tendo por base o plasmado no ponto 2 do Artigo 14.º da **Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local**, é reconhecido que, *“para assegurar a igualdade de oportunidades das mulheres e dos homens permitindo-lhes gozar de uma boa saúde, os serviços médicos têm de ter em conta a diferença das suas necessidades. Reconhece ainda que estas necessidades não são somente diferenças biológicas, mas também de condições de vida e de trabalho, bem como de atitudes e pressupostos estereotipados”*.

Deste modo - e cientes de que os papéis sociais tipificados de mulheres e homens, bem como os estereótipos de género ainda existentes e a consequente maior vulnerabilidade socioeconómica das mulheres acarretam, também, desigualdades de género no que à saúde diz respeito, quer na contração de doenças, quer no acesso a meios de prevenção, diagnóstico e tratamento - afigura-se como fundamental que o combate a essas desigualdades seja contemplado nas práticas relacionadas com a saúde. Por essa razão, as políticas municipais devem ter esse facto em consideração, promovendo a incorporação da perspetiva de género na planificação e na prestação de cuidados médicos e de saúde, com vista a garantir uma melhor qualidade de vida às mulheres e aos homens que vivem nos seus territórios.

Assim, nesta área de intervenção do PMIND 2021 - 2024, as medidas propostas têm como principal objetivo a promoção da Igualdade de Género na área da Saúde, ao longo de todo o ciclo de vida de mulheres e de homens, em correspondência com o preconizado no *Objetivo Estratégico n.º 5: Promover a Igualdade entre Mulheres e Homens na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens do **Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021*** e apresentando plena consonância com o *Objetivo de Desenvolvimento Sustentável **ODS 3 - Saúde de Qualidade***, através do qual se visa, no âmbito da Agenda 2030, garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar para todas/os, em todas as idades.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
SAÚDE	<ul style="list-style-type: none"> Promover a Igualdade de Género na área da Saúde, ao longo dos ciclos de vida de homens e mulheres. 	<ul style="list-style-type: none"> Produzir diagnósticos municipais de saúde, integrando a perspetiva de género e toda a informação desagregada por sexo; Promover ações de sensibilização para profissionais de saúde na área da Igualdade de Género, e numa perspetiva interseccional; Desenvolver Programas/Projetos de Saúde sensíveis às questões de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de diagnósticos produzidos; Nº de ações de sensibilização desenvolvidas; Nº de profissionais sensibilizadas/os; 	<ul style="list-style-type: none"> Profissionais de Saúde do município; 	CMP (GTIG; DECS/ DISS/GPS) ACES Arrábida; USF Santiago de Palmela IPS/Escola Superior de Saúde	Durante a vigência do Plano

Ação Social

De acordo com o ponto 1 do Artigo 15.º da **Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local**, encontra-se bem patente que *“todos/as têm o direito de dispor dos serviços sociais necessários e de beneficiar da assistência de um serviço social em caso de necessidade”*, sendo, no entanto, salientado no ponto seguinte que *“as mulheres e os homens têm necessidades diferentes que podem advir de condições económicas e sociais diferentes, bem como de outros fatores.”*

De igual modo, no ponto 1 do Artigo 18.º da referida carta, é reconhecido que *“qualquer pessoa tem o direito de ser protegida contra a pobreza e a exclusão social e que, na verdade, as mulheres são geralmente mais sujeitas a exclusão social por terem menor acesso às medidas, recursos, bens, serviços e oportunidades que os homens”*.

Como foi já anteriormente referido, as mulheres, fruto das desigualdades de género ainda existentes, encontram-se, por comparação aos homens, em situação de maior vulnerabilidade económica e social, sendo por essa razão fundamental, ao nível desta área de intervenção do

PMIND Palmela|2021-2024, e dado o papel central que a autarquia assume, como órgão de governação mais próximo da população, diagnosticar as desigualdades de género existentes no que respeita às condições de vida da população do município, bem como proceder à sensibilização das/os profissionais que trabalham no concelho na área da ação social, relativamente à existência e às causas e consequências dessas mesmas desigualdades.

Sendo este o objetivo central das medidas que de seguida se apresentam, encontra-se alinhado com os *Objetivos do Desenvolvimento Sustentável - ODS 1 – Erradicar a Pobreza em todas as suas formas e em todos os lugares*, na medida em que se pretende com esta área específica do PMIND Palmela|2021-2024 contribuir para a criação de políticas locais assentes em estratégias de desenvolvimento social, contemplando os mais pobres e em situação de vulnerabilidade, e integrando a perspetiva de género.

As medidas propostas visam, de igual modo, contribuir para dar resposta ao *Objetivo Estratégico n.º 7 - Integrar a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens no combate à pobreza e exclusão social do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021*.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
AÇÃO SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> Promover o conhecimento sobre as desigualdades de género existentes, ao nível das condições de vida da população do município. 	<ul style="list-style-type: none"> Promover e/ou apoiar a realização de estudos de mapeamento, desagregados por sexo, sobre a situação da população do concelho, em termos de rendimentos, condições de vida e apoios sociais. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de estudos produzidos. 	<ul style="list-style-type: none"> População do município. 	CMP (GTIG; DECS/ DISS/GPS) Rede Social IPS ONG parceiras	Durante a vigência do Plano
	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar as/os diferentes profissionais que trabalham no domínio da inclusão social e junto de populações vulneráveis, para a integração da dimensão de género nas suas práticas. 	<ul style="list-style-type: none"> Promover ações de sensibilização/formação em igualdade de género para pessoal técnico da autarquia e de outras entidades que trabalhem diretamente com grupos de população mais vulnerável. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de ações realizadas; Nº de entidades abrangidas; Nº de profissionais sensibilizadas/os. 	<ul style="list-style-type: none"> Profissionais com intervenção na área social. 	CMP (GTIG; DECS/ DISS/GPS) Rede Social IPS ONG parceiras	Durante a vigência do Plano

Prevenção e Combate às diversas formas de Violência

Tal como já referido na abordagem desta temática da dimensão interna do PMIND 2021 - 2024, no âmbito do **Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação**, celebrado entre a Câmara Municipal de Palmela e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, há, desde logo, um compromisso assumido pelo município no sentido de *“Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados”*, encontrando-se esta intenção igualmente alinhada com os *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável* - **ODS 5: Igualdade de Género**, cujas metas acompanham de forma transversal todo o PMIND 2021 - 2024.

Dando resposta a este designio, as medidas propostas no âmbito desta área de intervenção do PMIND Palmela|2021 - 2024, tendo como objetivos centrais não só a prevenção e o combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, como também a criação e a ampliação de respostas locais de apoio, dotando-as de maior abrangência e da necessária articulação com outros serviços e estruturas de apoio a nível local e nacional, encontram-se totalmente alicerçadas no *Objetivo Estratégico n.º 1: Prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação* e no *Objetivo Estratégico n.º 2: Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção* do **Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) 2018-2021**.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
PREVENÇÃO e COMBATE às diversas FORMAS DE VIOLÊNCIA (VM; VD)	<ul style="list-style-type: none"> Intervir na Prevenção e combate de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica. 	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolver campanhas de informação /ações de sensibilização que promovam a desocultação e a prevenção dos fenómenos de violência; Assegurar a realização da Campanha do Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as mulheres (25 de novembro); Conceber e/ou apoiar projetos de capacitação para o reconhecimento de situações de abuso/violência, rentabilizando os recursos e as experiências da comunidade. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de ações / campanhas realizadas; Documentação/ informação produzida; Nº de intervenções com objetivos de combate e prevenção da violência doméstica. 	<ul style="list-style-type: none"> População do município; Profissionais com intervenção na área (Escolas, Saúde, Forças de Segurança, CPCJ,..) 	CMP (GTIG; DECS/ DISS;GPC) CPCJ Rede Social ONG parceiras CIG SEIES QI APAV	Durante a vigência do Plano
	<ul style="list-style-type: none"> Garantir a existência e abrangência ao nível de todo o concelho, de respostas locais de apoio a vítimas de violência doméstica e de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Garantir a existência, no sítio e outros canais de comunicação do município, de informação visível e facilmente acessível acerca desta matéria e das respostas existentes; Promover ou apoiar serviços integrados e itinerantes de apoio a vítimas de violência doméstica; Promover e/ou apoiar projetos e ações que articulem o apoio à vítima, a desocultação e a prevenção. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº e Tipo de respostas existentes/criadas; Nº de atendimentos/ encaminhamentos; Nº de informações produzidas; Nº de projetos criados/apoiados. 	<ul style="list-style-type: none"> Pessoas vítimas de violência doméstica e de género; 	CMP (GTIG; DECS/ DISS;GPC) CPCJ Rede Social ONG parceiras CIG SEIES QI APAV	Durante a vigência do Plano
	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar a articulação entre os serviços de saúde e as estruturas de apoio a vítimas de violência doméstica existentes. 	<ul style="list-style-type: none"> Reforçar o trabalho em rede e implementação de protocolos/ fluxogramas de atuação. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de protocolos estabelecidos; Nº de atendimentos/ encaminhamentos. 	<ul style="list-style-type: none"> Pessoas vítimas de violência doméstica e de género; 	CMP (GTIG; DECS/ DISS;GPC) ACES Arrábida /USF Santiago de Palmela Rede Social ONG parceiras CIG	Durante a vigência do Plano

A atividade desenvolvida pelo movimento associativo junto das comunidades locais é considerada pela Câmara Municipal de Palmela como de extrema importância para o desenvolvimento social e a coesão territorial. Por essa mesma razão, merece uma área de intervenção específica no PMIND 2021 – 2024, através da qual se pretende, por um lado, proceder ao levantamento das boas práticas já desenvolvidas pelas organizações do tecido associativo do município, relativamente à promoção da Igualdade de Género e Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, e por outro lado, sensibilizar e incentivar estas organizações a assumirem, também, o compromisso com a promoção da igualdade e não discriminação nas suas práticas organizacionais.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
ASSOCIATIVISMO	<ul style="list-style-type: none"> Efetuar um levantamento de práticas de Igualdade de Género e Conciliação promovidas pelas organizações do tecido associativo do município. 	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico participado, destinado às organizações do tecido associativo do município, sobre as práticas que desenvolvem neste âmbito. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de organizações abrangidas; Nº de práticas identificadas; 	<ul style="list-style-type: none"> Organizações do tecido associativo do município; 	CMP (GTIG; DECS/ DISS; GPC; DCDJ) Rede Social Coletividades e Associações do município	Durante a vigência do Plano
	<ul style="list-style-type: none"> Incentivar junto de tecido associativo do município, o compromisso com a promoção dos princípios da Igualdade de Género e Não Discriminação. 	<ul style="list-style-type: none"> Inclusão de medidas específicas que acautelem a igualdade entre mulheres e homens nos programas de apoio às coletividades, associações e outras entidades culturais (por exemplo, que enuncie a meta da paridade nos órgãos sociais); Desenvolver ações de sensibilização/formação sobre Igualdade de Género, junto de dirigentes e técnicas/os das organizações do município; 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de medidas implementadas; Nº de entidades paritárias na constituição dos seus órgãos sociais; Nº de ações desenvolvidas; Nº de participantes nas ações; 	<ul style="list-style-type: none"> Organizações do tecido associativo do município; 	CMP (GTIG; DECS/ DISS; GPC; DCDJ) Coletividades e Associações do município	Durante a vigência do Plano

De acordo com os pontos 1, 2 e 3 do Artigo 20.º da **Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local**, é reconhecido a todas as mulheres e a todos os homens “o direito de participar na vida cultural e de usufruir da vida artística”, e que “têm um direito igual, em termos de acesso às atividades e instalações culturais, desportivas e de lazer”, e ainda que “as mulheres e os homens têm uma experiência e centros de interesse diferentes em matéria de cultura, de desporto e de lazer, que podem resultar de atitudes estereotipadas e de ações sexuais”.

Com base nesta realidade, as medidas a implementar no âmbito do PMIND Palmela|2021-2024 nesta área de intervenção, assentarão, sobretudo, ao nível da recolha e análise de informação sobre as assimetrias e desigualdades existentes no município, relativas a estas áreas, com vista à adoção de medidas adequadas à resolução das lacunas e necessidades identificadas.

De igual modo, e incidindo mais diretamente sobre a área da Cultura, pretende-se que a Igualdade de Género seja uma temática com maior expressão e visibilidade nas atividades culturais promovidas pela Câmara Municipal de Palmela, em alinhamento com o *Objetivo Estratégico n.º 6 - Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da Igualdade entre Mulheres e Homens* do **Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021**, no que concerne ao *Objetivo Específico n.º 6.2 – Promover a Igualdade entre Mulheres e Homens na Cultura*.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
CULTURA, DESPORTO E LAZER	<ul style="list-style-type: none"> Recolher e analisar informação sobre as assimetrias e desigualdades de género, nas áreas da Cultura, Desporto e Lazer, existentes no concelho e adotar medidas no sentido de as corrigir. 	<ul style="list-style-type: none"> Criação de medidas com vista a assegurar que mulheres e homens, raparigas e rapazes, possam beneficiar de um igual acesso a instalações e atividades desportivas, culturais e de lazer; Criação de campanhas com vista a Incentivar homens e mulheres, rapazes e raparigas, a participarem em igualdade nas atividades culturais, incluindo aquelas tradicionalmente reputadas como principalmente «femininas» ou «masculinas»; Promover iniciativas de visibilidade do papel das mulheres na cultura e no desporto: exposições, prémios, cartazes, monumentos, publicações, entre outros. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de medidas implementadas; Nº de campanhas criadas; Nº de iniciativas desenvolvidas. 	<ul style="list-style-type: none"> População do município. 	<p>CMP (GTIG; GPC; DCDJ)</p> <p>Rede Municipal de Bibliotecas Públicas;</p> <p>Equipamentos culturais municipais;</p> <p>Coletividades e Associações do município</p> <p>Palmela Desporto-EM</p>	<p>Durante a vigência do Plano</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Integrar a temática da IG na agenda de eventos e atividades culturais do município. 	<ul style="list-style-type: none"> Dotar a Rede Municipal de Bibliotecas Públicas e as Bibliotecas Escolares com um fundo documental/área temática sobre a igualdade de género e violência doméstica, onde sejam disponibilizados livros, estudos, relatórios, guias, brochuras, e outros materiais, promotores da Igualdade de Género; Integrar a temática da IG na programação de atividades no âmbito das Bibliotecas Escolares Realizar tertúlias/ciclos de leitura/cinema, com a presença de autoras/es, sobre a temática da IG e da violência doméstica. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de iniciativas desenvolvidas; Nº de alterações introduzidas nos catálogos das bibliotecas municipais; Nº de tertúlias/ciclos de leitura/ciclos de cinema realizados. 	<ul style="list-style-type: none"> População do município. 	<p>CMP (GTIG;GPC; DCDJ)</p> <p>Rede Municipal de Bibliotecas Públicas;</p> <p>Rede Bibliotecas Escolares</p> <p>Formação para a Comunidade;</p> <p>Equipamentos culturais municipais.</p>	<p>Durante a vigência do Plano</p>

Partindo da constatação de que a sensibilização das/os jovens, no que respeita à promoção do princípio da Igualdade de Género, se afigura como um instrumento fundamental para o estímulo da participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida e do desenvolvimento social, com vista à promoção de uma sociedade mais igualitária e na qual sejam erradicadas todas as formas de discriminação e violência baseadas no género, a intervenção prevista pelo PMIND 2021 – 2024, direcionada para a população mais jovem do município de Palmela, apresenta como objetivo central essa mesma sensibilização e conscientização das/os jovens para a importância da promoção do princípio da Igualdade de Género, e o combate aos estereótipos de género que ainda subsistem atualmente.

As medidas preconizadas pelo PMIND 2021 - 2024 para esta área de intervenção encontram-se alicerçadas nos objetivos do **Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021**, mais concretamente, no *Objetivo Estratégico n.º 3: Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género* e no *Objetivo Específico n.º 3.3: Incentivar práticas educativas, não formais e informais, promotoras de relações de igualdade entre raparigas e rapazes*, com especial enfoque para o estímulo da participação cívica e política por parte das raparigas, e da participação na esfera privada, ao nível da partilha de tarefas domésticas e de atividades relacionadas com o cuidado, por parte dos rapazes.

Encontram-se, também, em consonância com os objetivos do **Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) 2018-2021**, no que se refere ao *Objetivo Estratégico n.º 1 – Prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação*. Pretende-se, assim, promover junto das/os jovens a eliminação de estereótipos, mitos e crenças socialmente construídos, bem como diminuir a legitimação e a tolerância social face a qualquer tipo de violência de género e combater uma representação errada dos afetos, consciencializando e capacitando as/os jovens para a recusa efetiva da violência como forma de relacionamento entre géneros.

Por último, as medidas propostas encontram-se, ainda, alinhadas com os objetivos do **Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC) 2018-2021**, em particular, com o

Objetivo Estratégico n.º 3: Combater a discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
JUVENTUDE	<ul style="list-style-type: none"> Dotar as/os jovens de uma maior consciência sobre a importância da promoção dos Princípios da Igualdade de Género e Não Discriminação. 	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolver campanhas de educação sexual-afetiva dirigidas a jovens para prevenir a violência no namoro; Desenvolver campanhas de prevenção de qualquer tipo de discriminação baseada na orientação sexual, identidade e expressão de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de campanhas desenvolvidas; Nº de jovens abrangidas/os. 	<ul style="list-style-type: none"> População jovem do município. 	CMP (GTIG;GPC; DCDJ/GJv) Movimento associativo juvenil de Palmela Conselho Municipal de Juventude IPDJ FENAJ CIG QI	Durante a vigência do Plano
	<ul style="list-style-type: none"> Combater estereótipos de género e estimular a participação equilibrada de raparigas e rapazes em todas as dimensões da vida, quer na esfera pública, quer na esfera privada. 	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolver ações de sensibilização destinadas às/aos jovens do município; Desenvolver ações de sensibilização destinadas às raparigas do município, com vista a estimular a participação cívica, política e o acesso a cargos de tomada de decisão por parte das mulheres; Desenvolver ações de sensibilização destinadas aos rapazes do município, com vista a fomentar uma maior participação na esfera privada, nomeadamente ao nível das tarefas domésticas e do cuidado, por parte dos homens; 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de ações desenvolvidas; Nº de participantes nas ações desenvolvidas. 	<ul style="list-style-type: none"> Jovens do município. 	CMP (GTIG;GPC; DCDJ/GJv) Movimento associativo juvenil de Palmela Escuteiros - Grupo 40 de Palmela IPDJ FENAJ CIG QI	Durante a vigência do Plano

Tendo por base o ponto 1 do Artigo 25.º da **Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local**, é reconhecida, por parte dos municípios que a subscrevem, *“a importância do desenvolvimento do seu espaço, dos seus transportes, da sua economia, bem como das suas políticas na utilização dos solos, a fim de criar as condições nas quais o direito à igualdade das mulheres e dos homens pode, mais facilmente, tornar-se uma realidade.”*

De igual modo, no ponto 1 do Artigo 21.º do mesmo documento, é reconhecido a *“cada mulher e cada homem o direito à segurança da sua pessoa e à liberdade de movimentos e o facto que estes direitos não podem ser plenamente exercidos, tanto no domínio público como privado, se as mulheres e os homens forem vítimas da insegurança, ou se pensam estar ameaçados por ela”*.

Nesse sentido, e cientes de que na área do urbanismo e do planeamento territorial ainda não se encontram visivelmente sublinhadas as vivências diferenciadas por parte de mulheres e homens neste domínio, o PMIND 2021 - 2024 irá, nesta dimensão específica, ter incidência direta sobre a identificação de desigualdades de género na utilização do espaço público, muitas delas eventualmente relacionadas com essas mesmas atividades, obrigações e modos de vida distintos, assumidos por mulheres e homens.

De igual modo, as medidas a implementar no âmbito do PMIND 2021-2024 terão, também, particular atenção à integração da perspetiva de género em todos os processos de planeamento, intervenção e avaliação respeitantes ao urbanismo e ao ambiente, com especial enfoque para as questões relacionadas com as acessibilidades e a segurança, contribuindo para a prossecução de algumas das metas do *Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 11: Cidades e Comunidades Sustentáveis*, no que respeita a contribuir para que seja proporcionado *“o acesso universal a espaços públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes, particularmente para as mulheres e crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência”*, bem como *“o acesso a sistemas de transporte seguros, acessíveis, sustentáveis e a preço acessível para todas as pessoas, melhorando a segurança rodoviária através da expansão da rede de transportes públicos, com especial atenção para as necessidades de pessoas em situação de vulnerabilidade, mulheres, crianças, pessoas com deficiência e idosos”*.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
URBANISMO E AMBIENTE	<ul style="list-style-type: none"> Identificar a existência de desigualdades de género na fruição do espaço público. 	<ul style="list-style-type: none"> Mapear as zonas do território municipal que carecem de intervenções/melhorias ao nível das condições de segurança. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de zonas mapeadas Nº de necessidades de intervenção identificadas; Nº de intervenções implementadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Profissionais com intervenção na área; População do município. 	CMP (GTIG; GPC; GPE; DAU)	Durante a vigência do Plano
	<ul style="list-style-type: none"> Integrar uma perspetiva sensível ao género no planeamento, intervenção e avaliação nas áreas do urbanismo e do ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> Promover ações de sensibilização e capacitação para a promoção da segurança das mulheres em espaços públicos; Garantir que nas comissões de toponímia do município seja dada visibilidade ao papel das mulheres, no que respeita à atribuição de nomes a ruas, praças, equipamentos, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de ações realizadas; Nº de medidas introduzidas. 	<ul style="list-style-type: none"> Profissionais com intervenção na área. 	CMP (GTIG; GPC; GPE; DAU) Associação Portuguesa Mulheres na Arquitetura	Durante a vigência do Plano

No âmbito do **Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação**, celebrado entre a Câmara Municipal de Palmela e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, através do descrito na alínea e) do ponto 2 da Cláusula Primeira, é assumido pelo município o compromisso de serem desenvolvidos esforços no sentido de “Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal”.

A operacionalização deste desígnio, através das medidas definidas para esta área de intervenção no âmbito do PMIND Palmela| 2021-2024, encontra-se, assim, totalmente alinhada com o *Objetivo Estratégico n.º 2: Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional* do **Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021**, nomeadamente, no que se refere ao *Objetivo Específico n.º 2.1: Combater a segregação sexual nas profissões*, com especial enfoque no desenvolvimento de mecanismos de sensibilização junto das entidades empregadoras do concelho, nas temáticas da Igualdade entre Mulheres e Homens e da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, bem como apostando na promoção do empreendedorismo feminino no município.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
EMPREGO E MERCADO DE TRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional. 	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolver, junto das entidades empregadoras do concelho, ações de formação/sensibilização com vista à promoção da Igualdade de Género e da conciliação da vida profissional e a vida familiar e pessoal; Criar uma distinção para atribuir às entidades empregadoras do município que apresentem boas práticas na área da Igualdade de Género e Conciliação; Mapear e disponibilizar informação (sítio da Câmara e outros canais de comunicação) sobre as respostas sociais de apoio à conciliação existentes no município. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº ações desenvolvidas; Nº de entidades empregadoras abrangidas. 	<ul style="list-style-type: none"> Entidades empregadoras do município 	<p>CMP (GTIG;GPC; GAIEFE; DDET) ADREPES - IEFP Associações empresariais</p>	<p>Durante a vigência do Plano</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Promover o acesso das mulheres à criação de empresas e de emprego. 	<ul style="list-style-type: none"> Incluir a perspectiva de género nos programas de apoio ao empreendedorismo do município; Realizar ações/intervenções junto das empresas vitivinícolas do concelho. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de programas específicos para empreendedorismo feminino criados; Nº de alterações efetuadas aos programas existentes. 	<ul style="list-style-type: none"> População (feminina) do município 	<p>CMP (GTIG;GPC; GAIEFE; DDET) ADREPES - IEFP Associações empresariais Adegas e empresas do ramo vitivinícola do concelho</p>	<p>Durante a vigência do Plano</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Promover a caracterização do empreendedorismo feminino no município: números e exemplos. 	<ul style="list-style-type: none"> Produzir o diagnóstico das mulheres Empresárias/ Empreendedoras/ Gestoras de empresas no município. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de diagnósticos produzidos. 	<ul style="list-style-type: none"> Mulheres empresárias do concelho 	<p>Empresas; Associações empresariais do concelho ADREPES</p>	<p>2023-2024</p>

De acordo com o que nos é descrito na **Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local**, *“A igualdade das mulheres e dos homens é um direito fundamental para todos e todas, constituindo um valor capital para a democracia. A fim de ser completamente conseguido, não é suficiente que este direito esteja legalmente reconhecido, sendo necessário o seu efetivo exercício em todos os aspetos da vida: política, económica, social e cultural.”*

Por essa razão, e apresentando-se os municípios como os órgãos de governação mais próximos dos territórios e das populações que neles habitam e/ou trabalham, representam, também de acordo com a referida carta, *“os meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e a reprodução das desigualdades e para promover uma sociedade igualitária.”*

É precisamente nesse sentido que esta última área de intervenção do PMIND Palmela|2021 - 2024, dedicada à Cidadania e à Participação, aponta, pretendendo-se com as medidas delineadas contribuir para a promoção dos princípios da Igualdade de Género e Não Discriminação em todos os domínios de intervenção da Câmara Municipal de Palmela, através do desenvolvimento de campanhas de comunicação, sensibilização e auscultação destinadas à população que habita e/ou trabalha no município de Palmela.

ÁREAS DE INTERVENÇÃO	Objetivos	Medidas/Ações	Indicadores	Público-alvo	Entidades / Parcerias envolvidas	Calendarização/ Cronograma
CIDADANIA E PARTICIPAÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> Promover os princípios da Igualdade de Género e da não discriminação em função do sexo, em todos os domínios de intervenção, nomeadamente, no reconhecimento do direito de acesso, em iguais circunstâncias, à educação, à saúde, à proteção social, à habitação, à cultura, ao desporto e ao lazer das/os cidadãs/ãos que habitam e/ou trabalham no município. 	<ul style="list-style-type: none"> Promover ações de sensibilização dirigidas à comunidade sobre Igualdade de Género e Não Discriminação; Promover campanhas de comunicação sobre Igualdade de Género e Não Discriminação, destinadas à população que reside e trabalha no município; Celebrar o Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro) Promover iniciativas nos estabelecimentos escolares do concelho; Realizar Fóruns Comunitários sobre a temática da Igualdade de Género e Não Discriminação. 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de ações desenvolvidas; Nº de campanhas implementadas; Nº de fóruns realizados Nº de intervenções que promovam os valores de direitos de igualdade de género e da pluralidade humana. 	<ul style="list-style-type: none"> População do município 	CMP (GTIG; GPC; GC ; DECS/DE/ GPS/DISS) Rede de Bibliotecas Municipais/Plano de Formação para a Comunidade; Rede Bibliotecas Escolares Agrupamentos Escolares CIG ANIMAR Projeto “Rede de Autarquias para a Igualdade”	Durante a vigência do Plano

8 - Avaliação e Monitorização do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - PMIND 2021-2024

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Concelho de Palmela – PMIND 2021 -2024 será alvo de um processo de monitorização contínua, da responsabilidade do Grupo de Trabalho de Igualdade de Género – GTIG, acompanhado de uma avaliação de carácter anual, para que, através destes procedimentos, se possa aferir, de forma coerente e rigorosa, quer a concretização das medidas e ações propostas (nível micro), quer a adequação da própria estratégia desenhada para a implementação do PMIND Palmela|2021 – 2024 (nível macro), a qual poderá, deste modo, ser alvo dos reajustes que se afigurem necessários.

Seguindo as recomendações já anteriormente apresentadas, este processo deverá permitir, igualmente, no final da vigência do presente Plano, a sua avaliação a nível global, assente na aferição dos progressos realizados quanto à política para a Igualdade de Género no município, no que diz respeito aos objetivos alcançados e a sua relação com os esperados, bem como com a própria sustentabilidade dos resultados positivos alcançados.

De forma mais operacional, o processo de monitorização e avaliação do Plano deverá envolver todos os setores, entidades e pessoas envolvidas, procedendo à sua auscultação acerca do que foi implementado e que mudanças sentiram no seio da organização e na própria comunidade, permitindo aferir: quais os resultados das medidas implementadas; quais os aspetos mais positivos resultantes da sua implementação; quais as maiores dificuldades na sua implementação e que estratégias foram adotadas para as ultrapassar; quais as medidas a manter e/ou a melhorar; que novas medidas podem vir a ser implementadas em novos planos. Esta análise e avaliação conjunta servirá de base para a elaboração de um novo Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, para um novo período temporal.

Contamos com a colaboração e envolvimento de todas/os neste desígnio, honrando os compromissos assumidos neste domínio, com a certeza de que estamos a trilhar um caminho para uma efetiva mudança social e de valorização da Igualdade enquanto valor essencial de cidadania.

***Acreditamos no poder da Igualdade Social entre mulheres e homens...
Somos contra todas as formas de violência e todas as formas de discriminação...
Queremos um concelho (e um Mundo) mais justo para todas as pessoas!...***

Documentos Enquadradores e de Diagnóstico

Agenda 2030 - ODS: Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável

Anuário Estatístico de Palmela 2018 - o retrato do concelho em números

Balanço Social 2019 e 2020

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

Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND 2018-2030), publicada através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

Guias para a Integração da Perspetiva de Género a Nível Local do Projeto *Local Gender Equality*, CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, 2016 | <http://lge.ces.uc.pt/outputs.php>

Guia Prático para utilização da Comunicação Inclusiva no Município de Palmela

Índice de Autarquias familiarmente responsáveis - Município de Palmela (2020 e 2021) - Observatório das autarquias familiarmente responsáveis

Índice de Sustentabilidade Municipal – Palmela (2018;2019;2020) - Abreu, J., António, J.H.C., Cerol, J., & Gonçalves

Índice de Sustentabilidade Municipal 2020. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa.

Plano Local de Saúde do ACES Arrábida -2016

PEL Palmela | Projeto Educativo Local de Palmela 2019-2024

Plano de Promoção da Participação Infantil e Juvenil

Projeto “Eu Participo”

Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação, estabelecido com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Regulamento Municipal de Apoio ao Associativismo

Regulamento do Conselho Municipal de Juventude de Palmela

Relatório do Conselho Municipal de Juventude de Palmela – 2020

SIGLAS utilizadas

ACES Arrábida - Agrupamento de Centros de Saúde da Arrábida.

ADREPES - Associação para o Desenvolvimento Regional da Península de Setúbal;

APAV - Associação Portuguesa de Apoio à Vítima

CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CMP - Câmara Municipal de Pamela

DAFRH - Departamento de Administração, Finanças e Recursos Humanos

DAU - Departamento de Administração Urbanística

DCDJ - Departamento de Cultura, Desporto e Juventude

DECS - Departamento de Educação e Coesão Social

DE - Divisão de Educação

DDET - Divisão de Desenvolvimento Económico e Turismo

DISS - Divisão de Intervenção Social e Saúde

DBPC - Divisão de Bibliotecas e Património Cultural

DRH - Divisão de Recursos Humanos

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

FNAJ - Federação Nacional das Associações Juvenis

GAIEFE - Gabinete de Apoio à Inovação, Empresas e Financiamentos Externos

GC - Gabinete de Comunicação

GJv - Gabinete da Juventude

GPC - Gabinete de Participação e Cidadania

GPS - Gabinete de Projetos Socioeducativos

GTIG - Grupo de Trabalho de Igualdade de Género

IPDJ - Instituto Português do Desporto e Juventude

IPS - Instituto Politécnico de Setúbal

QI - Questão de Igualdade - Associação para a Inovação Social

SEIES - Sociedade de Estudos e Intervenção em Engenharia Social

USF Santiago de Palmela - Unidade de Saúde Familiar Santiago de Palmela

Ficha técnica

Título

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – PMIND Palmela|2021-2024.

Edição

Câmara Municipal de Palmela

Autoria/ Coordenação

GTIG – Grupo de Trabalho de Igualdade de Género

Em colaboração com a Questão de Igualdade - Associação para a Inovação Social

Data de Edição

Agosto de 2021

Município
Palmela