

Plano para a Igualdade e Não Discriminação de Mourão



2022 - 2025

Cofinanciado por:



Índice

Enquadramento	1
Síntese de diagnóstico.....	5
Plano de ação	8
Interna.....	9
Externa e Interna.....	13
Externa	16
Monitorização e Avaliação	23
Notas finais.....	24
Referências Bibliográficas	25
Anexos.....	26
Indicadores de Partida	27
Caracterização do Município de Mourão na sua relação com a CIG	31

Mensagem do Presidente da Câmara

A igualdade e a não discriminação são princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa. Devem ser respeitados e exercidos por todos. Desde logo, com uma conduta exemplar dos poderes públicos.

É responsabilidade indelegável de cada um de nós, enquanto seres pessoais e sociais, contribuir para o desenvolvimento de uma cultura, local e global, de direitos humanos, de não discriminação, de não-violência. O género, a cultura, a etnia, a religião, a orientação sexual não são - não podem ser - critérios diferenciadores e condicionadores para a igualdade de oportunidades e de tratamento que a todos deve assistir.

No Município de Mourão, essa nossa preocupação é genuína e consequente. Queremos que este Plano contribua para a concretização progressiva da visão estratégica que temos para o nosso concelho nesta matéria estruturante e transversal: "uma sociedade justa, inclusiva e igualitária, cuja promoção da igualdade e não discriminação entre todos os cidadãos se baseia numa atuação concertada entre a autarquia, as entidades relevantes e a população, constituindo-se como um município exemplar."

No âmbito e na prossecução dessa mesma estratégia global, pretende este plano definir medidas e ações com objetivos concretos. Em geral, contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos e, para isso, prevenir, combater e eliminar todas as formas de discriminação. Em especial, prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho e, também para isso, promover a sua maior participação política e cívica.

Enquanto subsistirem situações de desigualdade e de discriminação, valerá a pena elaborar - e, sobretudo, implementar - um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

João Fortes

Presidente da Câmara Municipal de Mourão

Siglas

ACM - Alto Comissariado para as Migrações

ADRAL - Agência de Desenvolvimento Regional Do Alentejo

APF - Associação para o Planeamento da Família

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

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CRI - Centro de Respostas Integradas do Alentejo Central

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação

GNR - Guarda Nacional Republicana

IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional

IMH - Igualdade entre mulheres e homens

INE - Instituto Nacional de Estatística

IPDJ - Instituto Português do Desporto e Juventude

LGBTI - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgénero e Intersexo

OIEC - Orientação sexual, Identidade e Expressão de género e Características sexuais

ONU - Organização das Nações Unidas

PAIMH - Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens

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

PAPCTSH - Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos

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

PMIND - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

RSI – Rendimento Social de Inserção

TSH - Tráfico de seres humanos

VMVD – Violência contra mulheres e violência doméstica

Enquadramento

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável foi aprovada a 25 de setembro de 2015 na sede da ONU, em Nova Iorque e é constituída por 17 objetivos, subdivididos por 169 metas onde são abordadas várias dimensões: a dimensão social, económica e ambiental. A Agenda 2030 visa dar resposta às necessidades das pessoas de países desenvolvidos e em desenvolvimento, sob o lema “Ninguém pode ficar para trás”. O objetivo 5 – Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar todas as Mulheres e Raparigas, vem estruturar nas seguintes metas, as áreas prioritárias em questão de igualdade de género e não discriminação:

- ❖ Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e raparigas, em todo o mundo.
- ❖ Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e raparigas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e a exploração sexual e de outros tipos.
- ❖ Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros ou forçados, 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, infraestruturas 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 aos 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 respetivos documentos resultantes das conferências subsequentes.
- ❖ Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais no acesso aos recursos económicos, bem como à propriedade e ao controlo sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.
- ❖ Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular das tecnologias de informação e comunicação, para promover a emancipação das mulheres.
- ❖ Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e da emancipação de todas as mulheres e raparigas, a todos os níveis.

O IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 -2021, elaborado em consonância com a Agenda 2030 para Desenvolvimento Sustentável *visa reforçar o conhecimento sobre a temática do tráfico de seres humanos, assegurar às vítimas um melhor acesso aos seus direitos, bem como qualificar a intervenção, e promover a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelando o modelo de negócio e desmontando a cadeia de tráfico.* O Plano tem como objetivos estratégicos:

- a) Reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do tráfico de seres humanos (TSH);
- b) Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, bem como consolidar, reforçar e qualificar a intervenção;
- c) Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico.

Em consonância com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, iniciou um novo ciclo de planeamento estratégico de políticas públicas para a igualdade entre mulheres e homens e para a não discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, como na prevenção e combate a todas as formas de violência contra mulheres, violência de género e violência Doméstica.

As metas de ação global e estrutural da ENIND e dos respetivos três Planos de Ação assentam em quatro eixos:

- A. Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens, e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança a todos os níveis e em todos os domínios;
- B. Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;
- C. Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro;
- D. Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e da violência exercida contra as pessoas LGBTI.

A ENIND apoia-se em três planos de ação com os seguintes objetivos estratégicos:

Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)

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

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

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.
2. Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção.
3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização.
4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.
5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas.
6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.

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

1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC.
2. Garantir a transversalização das questões da OIEC.
3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada.

Uma das prioridades da ENIND foi estabelecer medidas que adequassem as políticas públicas às características e necessidades do território e, atendendo à sua proximidade, reforçar e potenciar o trabalho dos atores locais em sinergia com a sua rede de parcerias, para a promoção da Igualdade entre homens e mulheres e para o combate à discriminação em razão do sexo, orientação sexual, identidade, expressão de género e características sexuais, a nível local. Neste contexto, foi proposto a elaboração de Planos Municipais para a Igualdade que refletissem a realidade local e os objetivos estratégicos da ENIND.

Os Planos Municipais para a Igualdade enquadram-se na ENIND e a sua implementação está em consonância com a lei nº 75/2013, de 12 de setembro, e segundo o Artigo 33º, nº 1, alínea q) respetivamente, 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”*. O Plano é um instrumento de planeamento de políticas públicas para a igualdade a nível local que estabelece estratégias e ações que visam a integração da perspetiva de género e da não discriminação nas suas políticas, organizações e práticas e assim, diluir as assimetrias reveladas na fase de diagnóstico do município.

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de género – CIG, é a entidade coordenadora dos Planos Nacionais de Ação integrados na ENIND e reconhece a importância dos municípios na promoção da igualdade e da não discriminação através de políticas públicas locais, reconhecendo-os como entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas no território que reflitam os objetivos da ENIND e permitam a territorialização, identificação e apropriação das mesmas. A CIG, nos termos do Decreto Regulamentar nº1/2012, de 6 de janeiro é a entidade que garante a execução e o desenvolvimento da política a nível nacional, regional e local, no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra mulheres e à violência doméstica e combate à discriminação em razão de sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género.

A Câmara Municipal de Mourão assinou a 12 de outubro de 2020, o Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação com a CIG, assumindo assim, o grande desafio da integração da perspetiva de género em todos os domínios da ação política a nível local, quer a nível interno quanto a nível externo, em toda a amplitude do seu território. É da competência do Município da Mourão, no âmbito do protocolo, conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de ação.

O Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação do concelho de Mourão permitiu identificar um conjunto de áreas prioritárias a trabalhar a nível interno e externo, contribuindo para criar medidas e ações específicas, com objetivos, indicadores e metas a alcançar bem definidas. Foram identificadas em diagnóstico como áreas prioritárias: a governança; comunicação; condições de trabalho; conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; capacitação; proteção social; violência de género e no namoro; saúde e educação.

Ao nível metodológico, para a elaboração do presente Plano, foi utilizada como técnica de recolha de dados, uma análise documental e pesquisa bibliográfica, análise de dados estatísticos provenientes do Instituto Nacional de Estatística, PORDATA e das entidades locais, foram aplicados dois questionários, um direcionado à população de Mourão e um outro às organizações do terceiro setor, e foram realizadas ações participativas com base no Kit de ferramentas para diagnósticos participativos.

O Plano para a Igualdade e Não Discriminação de Mourão encontra-se estruturado em 6 partes: Enquadramento; Síntese do Diagnóstico; Plano de ação; Monitorização e Avaliação, Notas finais, Referências Bibliográficas e Anexos. No enquadramento foi elaborada uma contextualização dos Planos Municipais e uma breve introdução ao Plano para a Igualdade e Não Discriminação de Mourão; na Síntese de Diagnóstico, tal como o nome indica, foi realizada uma síntese do Plano de diagnóstico ao Município de Mourão nesta matéria; no Plano de ação foram incorporadas todas as ações/medidas a desenvolver no Município de Mourão entre 2022-2025; na Monitorização e Avaliação refere, sinteticamente, qual a entidade responsável por cada fase e o seu objetivo; nas notas finais são apresentadas as principais conclusões do Plano para a Igualdade e Não Discriminação de Mourão.

A implementação de um Plano para a Igualdade e Não Discriminação no Concelho de Mourão irá permitir a promoção da igualdade de género e não discriminação a nível local, como também, estruturar um conjunto de medidas e ações, adaptadas à realidade local e às reais necessidades da população de Mourão.

Síntese de diagnóstico

O diagnóstico participativo teve como principal objetivo aprofundar o conhecimento sobre a Igualdade de Género e a Não Discriminação no concelho de Mourão e permitiu caracterizar o mesmo e identificar os problemas, necessidades e potencialidades do Município dentro desta temática.

Num primeiro momento, foi elaborada uma caracterização do Concelho de Mourão com base numa recolha de dados estatísticos (INE, PORDATA), e dos indicadores de partida listados no Concurso para Apresentação de Candidaturas, Aviso nº POISE- 22-2020-03. Os 38 indicadores foram recolhidos através de uma análise documental e pesquisa bibliográfica, análise de dados estatísticos (PORDATA) e dados facultados pela Câmara Municipal de Mourão, pelo Agrupamento de Escolas de Mourão e pelas Organizações do terceiro setor.

A recolha de informação através de ações participativas com a aplicação das técnicas de Brainstorming e Focus Group, revelou-se fundamental para a identificação de potenciais problemas, necessidades e potencialidades do Município de Mourão, foram realizados: 3 focus group para técnicos, um focus group para parceiros sociais, um brainstorming para técnicos e um brainstorming para dirigentes.

Com o objetivo de recolher/identificar a perceção da população de Mourão sobre a Igualdade e Não Discriminação, foi realizado um questionário sobre a temática, onde foram colocadas questões sobre a perceção em relação à igualdade de género no concelho; perceção em relação à Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal; sensibilização e conhecimento sobre casos de Violência Doméstica e sensibilização e conhecimento da prática de Discriminação Racial e Étnica.

A Câmara Municipal de Mourão para além do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a não discriminação com a CIG, assinou no âmbito da Igualdade de Género e Não Discriminação, protocolo com a Associação Ser Mulher e um acordo com a APPACDM e com o IEFP, aderiu ao Programa de Implementação da Rede Social e à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local. No que concerne a caracterização do Município de Mourão na sua relação com a CIG já foram nomeados/as novos/as Conselheiras Locais para a Igualdade e a Equipa para a Igualdade na Vida Local, por despacho, a 1 de julho de 2022.

No âmbito do diagnóstico foi ainda realizada uma ação de sensibilização sobre a Igualdade de Género, direcionado para a população em geral e um workshop sobre Igualdade de género para alunas/os do Agrupamento de Escolas de Mourão, onde foram abordadas questões no âmbito da Identidade e Estereótipo de género e LGBTI. Está calendarizado outro workshop sobre Igualdade de Género, Identidade e Estereótipo de género e LGBTI, online para alunas/os do Agrupamento de Escolas de Mourão, a decorrer em dezembro de 2022.

A análise dos dados recolhidos durante o diagnóstico permitiu identificar o trabalho já realizado pelo Município de Mourão e, com base nessa informação, as áreas a trabalhar/melhorar no âmbito da Igualdade de género e Não Discriminação no Município de Mourão e assim, traçar um

Plano para a Igualdade e Não Discriminação para o concelho que responda às reais necessidades da comunidade local.

Em diagnóstico e apresentadas em duas vertentes, interna e externa e divididas por áreas, foram elaboradas propostas que visam dar resposta às questões/problemas identificados pela comunidade local nos vários momentos da recolha de informação para posteriormente integrarem o Plano de Ação. As propostas consideradas cruciais em diagnóstico e integradas no Plano foram:

- ❖ Guia de acolhimento para a integração de trabalhadoras e trabalhadores do Município elaborado com recurso a uma linguagem inclusiva e não discriminatória;
- ❖ Capacitação na área da Igualdade e Não Discriminação para dirigentes, trabalhadoras e trabalhadores do Município de todas as categorias profissionais;
- ❖ Caixa de sugestões para questões de Igualdade e Não discriminação, acessível a todos as trabalhadoras e trabalhadores do Município para que possam participar anonimamente e, desta forma, contribuírem com ideias, dúvidas e preocupações neste âmbito;
- ❖ Sensibilização para as questões da Igualdade e Não discriminação em termos gerais, com principal incidência na violência doméstica e violência de género, dirigida aos vários agentes locais do concelho, organizações, empresas e públicos estratégicos com intervenção nas áreas da Igualdade e da violência;
- ❖ Implementar uma comunicação, a nível interno e externo, com uma linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória.

O Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação de Mourão tem uma maior incidência nos seguintes objetivos estratégicos definidos nos três Planos de Ação da ENIND e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018- 2021:

Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)

- ✓ 1 - Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública;
- ✓ 2 - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional;
- ✓ 7 - Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.

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

- ✓ 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;
- ✓ 6 - Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.

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

- ✓ 3 - Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada.

Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (PAPCTSH)

- ✓ 1 - Reforçar o conhecimento, informar e sensibilizar sobre a temática do tráfico de seres humanos (TSH).

Plano de ação

A implementação do presente Plano de ação é da responsabilidade da Câmara Municipal de Mourão em articulação com as seguintes entidades parceiras: Agência de Desenvolvimento Regional do Alentejo; Alto Comissariado para as Migrações; Agrupamento de Escolas de Mourão; Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género; Guarda Nacional Republicana; Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental; ADEREM – Associação de Desenvolvimento de Mourão; Junta de Freguesia da Luz; Junta de Freguesia da Granja; Flavour Time; Associação Ser Mulher; Associação para o Planeamento da Família do Alentejo; Instituto Português do Desporto e Juventude; Centro de Respostas Integradas; Associação GARE e outras entidades parceiras locais ou outras entidades parceiras no âmbito da Igualdade de Género e Não Discriminação.

Interna

Dimensão	Áreas	Obj. Estratégico Geral	Objetivo específico	Ações Medidas	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Entidades envolvidas	Recursos	Calendarização			
										2022	2023	2024	2025
INTERNA	Governança	Melhorar os procedimentos institucionais, internos e externos, de IG ND na estratégia da CMM	Definir o funcionamento da Equipa para a Igualdade na Vida Local	Definição do funcionamento e periodicidade das reuniões da equipa para a Igualdade na Vida Local	Funcionários/as do Município Entidades Locais População de Mourão	Nº documentos referentes ao funcionamento elaborados Nº de reuniões previstas/realizadas	A partir de 2023, realizar 3 reuniões anuais, no mínimo com 6 pessoas	CM Mourão	CM Mourão Entidades Parceiras	-	X	X	X
INTERNA	Governança	Melhorar os procedimentos institucionais, internos e externos, de IG ND na estratégia da CMM	Melhorar a participação nas questões de IG ND	Criação de uma caixa de sugestões física e uma virtual disponível na página web do Município	Funcionários/as do Município População de Mourão	Nº de mecanismos criados Nº de sugestões/comentários recebidas	Até final de janeiro, disponibilizar uma caixa de sugestões física no espaço do Município, e uma caixa de sugestões virtual na página web do município	CM Mourão	CM Mourão	-	X	X	X

Dimensão	Áreas	Obj. Estratégico Geral	Objetivo específico	Ações Medidas	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Entidades envolvidas	Recursos	Calendarização			
										2022	2023	2024	2025
INTERNA	Governança	Propor medidas para reformulação de objetivos (e indicadores) no SIADAP-1 que contribuam para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação	Propor medidas relativas à avaliação de desempenho, uma norma que previna possíveis discriminações na avaliação de desempenho de trabalhadores e trabalhadoras, para integração no SIADAP-1	Proposta de norma que previna possíveis discriminações na avaliação de desempenho	CM Mourão	Nº de medidas propostas para integração no SIADAP-1 de que previna possíveis discriminações na avaliação de desempenho	Até ao final de 2024, apresentar uma proposta de norma para integração no SIADAP-1, que previna possíveis discriminações na avaliação de desempenho	CM Mourão	CM Mourão	-	-	X	-
INTERNA	Governança	Propor medidas para reformulação de objetivos (e indicadores) no SIADAP-1 que contribuam para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação	Propor a integração no SIADAP-1, da possibilidade de utilização de horários flexíveis e modalidades de organização de trabalho que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Proposta de integração de modalidades de organização de trabalho e horários flexíveis	CM Mourão	Nº de medidas propostas para integração no SIADAP-1 de modalidades de organização de trabalho e horários flexíveis, que promovam a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Até ao final de 2024, apresentar uma proposta para integração de modalidades de organização de trabalho e horários flexíveis no SIADAP-1	CM Mourão	CM Mourão	-	-	X	-

Dimensão	Áreas	Obj. Estratégico Geral	Objetivo específico	Ações Medidas	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Entidades envolvidas	Recursos	Calendarização			
										2022	2023	2024	2025
INTERNA	Comunicação	Melhorar os procedimentos institucionais, internos e externos, de IG ND na estratégia da CMM	Sensibilizar os/as funcionários/as da CM Mourão para as medidas e ações de IG ND e promover a linguagem inclusiva	Guia de acolhimento e integração, com informação sobre medidas e ações definidas pelo Município	Funcionários/as do Município	Nº suportes informativos produzidos	Até final de maio de 2023, elaborar um suporte informativo - guia de acolhimento e integração de RH, com informação sobre as medidas/ações de IGND definidas pelo município	CM Mourão ADRAL	Serviço de Intervenção Social da CMM/comunicação	-	X	X	X
INTERNA	Comunicação	Promover a desagregação por sexo de toda a informação estatística interna	Aumentar a informação estatística desagregada por sexo recolhida, tratada e analisada, em todas as áreas do Município	Criar um procedimento para a desagregação de dados (estatísticos) por sexo	Funcionários/as do Município	Nº de indicadores desagregados por sexo	Até final de março 2023, elaborar um documento informativo sobre como proceder para desagregar dados por sexo	CM Mourão ADRAL	CM Mourão	-	X	X	X
INTERNA	Condições de trabalho	Promover a divulgação dos princípios de IGND da CMM relativos às condições de trabalho	Informar os princípios de IGND e medidas da CMM, relativamente às diferenças salariais entre mulheres e homens	Nota informativa sobre as diferenças salariais entre mulheres e homens	Funcionários/as do Município	Nº de documentos informativos produzidos	Até final de junho de 2023, elaborar uma nota informativa sobre as eventuais diferenças salariais existentes entre sexos nas mesmas categorias profissionais, para ser distribuído/entregue a todos/as os/as funcionários/as da CMM	CM Mourão ADRAL	SSAS e CEDT da CMM	-	X	X	X

Dimensão	Áreas	Obj. Estratégico Geral	Objetivo específico	Ações Medidas	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Entidades envolvidas	Recursos	Calendarização			
										2022	2023	2024	2025
INTERNA	Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Conceber e implementar medidas facilitadoras da articulação da vida familiar, pessoal e profissional ajustada às reais necessidades dos trabalhadores/as	Definir medidas internas que promovam a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	Definição e validação, pelo executivo, de medidas que promovam a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, nomeadamente horários flexíveis e teletrabalho	Funcionários/as do Município	Nº de medidas internas adotadas	Até final do ano 2023, elaborar um documento interno informativo sobre as medidas adotadas de conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	CM Mourão ADRAL	CM Mourão	-	X	X	X
INTERNA	Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Conceber e implementar medidas facilitadoras da articulação da vida familiar, pessoal e profissional ajustada às reais necessidades dos trabalhadores/as	Identificar as necessidades dos/das trabalhadores/as com responsabilidades específicas ao nível familiar (famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, etc.), através da realização de um inquérito por questionário	Aplicação de um questionário	Funcionários/as do Município	Nº de inquéritos aplicados	Até final de junho de 2023, aplicar um inquérito para identificar as necessidades dos/das trabalhadores/as com responsabilidades específicas ao nível familiar, e garantir pelo menos 40% de respostas	CM Mourão ADRAL	CM Mourão	-	X	-	-

Dimensão	Áreas	Obj. Estratégico Geral	Objetivo específico	Ações Medidas	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Entidades envolvidas	Recursos	Calendarização			
										2022	2023	2024	2025
INTERNA	Capacitação	Capacitar os órgãos da autarquia, dirigentes e técnicos/as para a IG	Capacitar e Sensibilizar para a IG e não Discriminação	Ação de capacitação/sensibilização na área da igualdade de género	Dirigentes SSAS RH CMM	Nº de ações realizadas Nº de dirigentes capacitados	Até final de 2023, realizar uma ação de capacitação/sensibilização na área da igualdade de género, garantindo a frequência de 40% dos dirigentes	CIG CM Mourão ADRAL	CM Mourão ADRAL	-	X	X	X

Externa e Interna

Dimensão	Áreas	Obj. Estratégico Geral	Objetivo específico	Ações Medidas	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Entidades envolvidas	Recursos	Calendarização			
										2022	2023	2024	2025
INTERNA E EXTERNA	Capacitação	Capacitar os órgãos da autarquia, dirigentes e técnicos/as para a IG	Capacitar e sensibilizar para a cultura cigana	Ação de capacitação na área da cultura cigana	Dirigentes Técnicas de serviço social Entidades Parceiras Docentes e não docentes do AE Mourão	Nº de ações realizadas Nº de dirigentes capacitados Nº de técnicas de serviço social capacitadas	Até final de 2022, realizar duas ações de capacitação na área da cultura cigana, para um mínimo de 15 participantes por ação	ACM CM Mourão AE Mourão Entidades Parceiras	CM Mourão ADRAL	X	-	-	-

Dimensão	Áreas	Obj. Estratégico Geral	Objetivo específico	Ações Medidas	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Entidades envolvidas	Recursos	Calendarização			
										2022	2023	2024	2025
INTERNA E EXTERNA	Comunicação	Melhorar os procedimentos institucionais, internos e externos, de IG ND na estratégia da CMM	Divulgar internamente informação relativa às conselheiras locais e à Equipa, as medidas e ações previstas no plano	Folheto informativo a divulgar no site da Câmara	Funcionários/as do Município de todas as categorias profissionais Entidades Locais População em geral	Nº de suportes informativos produzidos Nº de canais de informação utilizados	Até final de 2022, elaborar um folheto com informação relativa às Conselheiras Locais e à Equipa para a Igualdade na Vida Local, para divulgação na página web da CMM Até final de janeiro 2023, elaborar um folheto com informação relativa às Conselheiras Locais e à Equipa para a Igualdade na Vida Local, com informação sobre as medidas/ações previstas no plano municipal para a igualdade e não discriminação, para divulgação na página web da CMM	CM Mourão Entidades Locais	SSAS - Serviço de Sustentabilidade e Ação Social da CMM CEDT - Comunicação, Eventos e Desenvolvimento Turístico	X	X	X	X

Dimensão	Áreas	Obj. Estratégico Geral	Objetivo específico	Ações Medidas	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Entidades envolvidas	Recursos	Calendarização			
										2022	2023	2024	2025
INTERNA E EXTERNA	Governança	Melhorar os procedimentos institucionais, internos e externos, de IG ND na estratégia da CMM	Adotar uma linguagem e uma imagem inclusiva em documentos oficiais e em produtos de comunicação	Adotar uma linguagem e uma imagem inclusiva e não discriminatória de acordo com o Manual da CIG	Funcionários/as do Município Entidades Parceiras/Locais População de Mourão	Nº documentos alterados e/ou produzidos segundo as orientações do Manual da CIG	Até final de janeiro de 2023, elaborar uma ficha síntese sobre como adotar uma linguagem e uma imagem inclusiva nos documentos oficiais e em produtos de comunicação.	CM Mourão ADRAL	SSAS da CMM CEDT da CMM Manual de Linguagem Inclusiva Guia Linguagem Administração Pública	-	X	X	X
INTERNA E EXTERNA	Proteção Social	Consolidar/reforçar o conhecimento, informar/sensibilizar sobre a temática do Tráfico de Seres Humanos	Desenvolver competências e sensibilizar a população sobre Tráfico de Seres Humanos	Ação de sensibilização sobre a temática Tráfico de Seres Humanos	População de Mourão Entidades Parceiras	Nº de ações realizadas	Até final de junho de 2023, realizar uma ação de sensibilização sobre situações de tráfico de seres humanos	CM Mourão ADRAL	CM Mourão ADRAL	-	X	-	-

Externa

Dimensão	Áreas	Obj. Estratégico Geral	Objetivo específico	Ações Medidas	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Entidades envolvidas	Recursos	Calendarização			
										2022	2023	2024	2025
EXTERNA	Proteção Social	Facilitar condições para que as famílias com filhos menores de 3 anos possam aceder ao mercado de trabalho	Criar uma resposta social de creche no concelho de Mourão	Criação de uma valência creche no concelho	População de Mourão	Nº de creches no concelho Nº máximo estabelecido de crianças (capacidade)	Até final de 2024, abertura de uma valência creche com resposta para 42 crianças	CM Mourão SCMM	SCMM	-	-	X	X
EXTERNA	Proteção Social	Contribuir para a promoção da qualidade de vida da população sénior	Criar um cartão sénior para a população com mais de 65 anos, garantido o acesso a alguns benefícios sociais (atividade física gratuita e tarifa reduzida para acesso às piscinas municipais cobertas)	Criação de um cartão sénior de Mourão com as seguintes vantagens iniciais: - acesso ações de atividade física gratuitas - Redução de tarifário de acesso às piscinas municipais cobertas	População de Mourão	Nº de cartões atribuídos	Até final de 2023, criar um cartão sénior para a população com 65 e mais anos, abrangendo no mínimo 50 pessoas	CM Mourão CM Mourão	CM Mourão	-	X	X	X
EXTERNA	Proteção Social	Criar procedimentos de prevenção e de proteção de menores em situação de casamentos precoces	Identificar e definir medidas de prevenção para evitar o casamento de menores	Definição de um procedimento por <i>Checklist</i> , para averiguação de casamentos precoce	População jovem Comunidade Cigana	Nº de procedimentos definidos	Até final de março de 2023. elaborar uma <i>Checklist</i> como procedimento para averiguação de casamentos precoce	CM Mourão ADRAL	CM Mourão ADRAL	-	X	X	X

Dimensão	Áreas	Obj. Estratégico Geral	Objetivo específico	Ações Medidas	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Entidades envolvidas	Recursos	Calendarização			
										2022	2023	2024	2025
EXTERNA	Proteção Social	Criar procedimentos de prevenção e proteção de menores em situação de casamentos precoces	Promover ações de sensibilização e de prevenção para evitar o casamento de menores	Sensibilização da comunidade cigana para não permitir o casamento das raparigas antes de completarem os 18 anos e, inclusive, para a importância de completar a escolaridade obrigatória	População jovem Comunidade Cigana	Nº de ações de sensibilização/prevenção realizadas	Até ao final do ano de 2023, realizar uma ação de sensibilização/prevenção para evitar o casamento de menores	CM Mourão	CM Mourão	-	X	X	X
							Realização de uma ação de sensibilização/prevenção o até ao final de cada um dos anos seguintes - 2024 e 2025						
EXTERNA	Proteção Social	Contribuir para a integração da população de etnia cigana e migrante na comunidade	Promover ações de integração na comunidade, através de atividades socioculturais, de conhecimento de diferentes culturas e de casos de sucesso	Atividades de promoção do conhecimento de outras culturas, incluindo a cultura cigana e os presentes no concelho (direcionadas de acordo com o público-alvo predefinido: crianças e famílias, jovens e população adulta	População de Mourão	Nº de atividades realizadas	Até ao final de 2023, realizar uma atividade que promova o conhecimento de outras culturas. Até ao final dos anos seguintes, 2024 e 2025, realizar pelo menos uma atividade que promova o conhecimento de outras culturas	CM Mourão	CM Mourão	-	X	X	X

Dimensão	Áreas	Obj. Estratégico Geral	Objetivo específico	Ações Medidas	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Entidades envolvidas	Recursos	Calendarização			
										2022	2023	2024	2025
EXTERNA	Proteção Social	Contribuir para a integração da população de etnia cigana e migrante na comunidade	Nomeação de um/a mediador/a na comunidade cigana para facilitar o processo de integração	Nomear um/a mediador/a na comunidade cigana	Comunidade cigana População de Mourão	Nomeação de 1 Mediador	Até final de 2022 proceder à nomeação de um mediador na comunidade cigana	CM Mourão	CM Mourão	X	-	-	-
EXTERNA	Proteção Social	Contribuir para a integração da população de etnia cigana e migrante na comunidade	Definir medidas/procedimentos que permitam o acompanhamento social e monitorização das condições de trabalho com maior proximidade, para facilitar a eventual sinalização precoce de possíveis situações de tráfico humano.	Elaboração de uma <i>Checklist</i> de verificação das condições de vida e de trabalho da comunidade migrante	Comunidade Migrante Entidades empregadoras da comunidade migrante	Nº de medidas/procedimentos definidos Nº de ações de divulgação realizadas	Até final de 2023, elaborar uma <i>Checklist</i> de verificação de condições de vida e de trabalho da comunidade migrante	CM Mourão GNR ADRAL	CM Mourão GNR ADRAL	-	X	X	X

Dimensão	Áreas	Obj. Estratégico Geral	Objetivo específico	Ações Medidas	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Entidades envolvidas	Recursos	Calendarização			
										2022	2023	2024	2025
EXTERNA	Proteção Social	Promover a capacitação e sensibilização da população para as questões da Igualdade de Género e Não Discriminação	Promover a inclusão das pessoas com deficiência ou incapacidade na sociedade	Acionar mecanismos de integração em EAMA, em CEI para PCDI, em formação profissional, em contrato com o Município e outras respostas, e desenvolver parcerias que permitam dar resposta às necessidades das pessoas com deficiência ou com incapacidade	Pessoas com deficiência ou incapacidade	<p>Nº de sinalizações/acompanhamento</p> <p>Nº de integrações em EAMA</p> <p>Nº de integrações em CEI para PCDI</p> <p>Nº de formações profissionais pela APPACDM de Évora</p> <p>Nº de integração por contrato no Município</p>	Até ao final de 2022, aumentar o número de sinalizações e acompanhamentos, com integração em EAMA de pelo menos 9 pessoas, em CEI para PCDI de pelo menos 22 pessoas, de 3 pessoas pelo menos em formação profissional pela APPACDM e de pelo menos 2 pessoas por contrato no Município	<p>CM Mourão</p> <p>APPACDM</p> <p>ADEREM</p> <p>Junta de Freguesia da Luz</p> <p>Junta de Freguesia da Granja</p> <p>Flavor Time</p>	<p>CM Mourão</p> <p>APPACDM</p> <p>ADEREM</p> <p>Junta de Freguesia da Luz</p> <p>Junta de Freguesia da Granja</p> <p>Flavor Time</p>	X	-	-	-
EXTERNA	Proteção Social	Promover a capacitação e sensibilização da população para as questões da Igualdade de Género e Não Discriminação	Assinalar datas simbólicas no âmbito da Igualdade de género e não discriminação	Ações/iniciativas de sensibilização para assinalar datas comemorativas/simbólicas para a Igualdade de género e Não discriminação	População de Mourão	<p>Nº de datas assinaladas</p> <p>Nº de ações/iniciativas desenvolvidas</p>	Até final de 2022, promover iniciativas para assinalar pelo menos 4 datas comemorativas/simbólicas. Nos anos seguintes de vigência do plano, até final de 2023, 2024 e 2025, assinalar no mínimo 4 datas comemorativas/simbólicas	<p>CM Mourão</p> <p>AE Mourão</p> <p>Associação Ser Mulher</p>	<p>CM Mourão</p> <p>AE Mourão</p> <p>Associação Ser Mulher</p>	X	X	X	X

Dimensão	Áreas	Obj. Estratégico Geral	Objetivo específico	Ações Medidas	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Entidades envolvidas	Recursos	Calendarização			
										2022	2023	2024	2025
EXTERNA	Proteção Social	Aderir à Rede de Municípios Solidários	Aderir à Rede de Municípios Solidários	Adesão à Rede de Municípios Solidários	CM Mourão	Adesão	Até 2025, aderir à Rede de Municípios Solidários	CM Mourão	CM Mourão	-	-	-	X
EXTERNA	Proteção Social Violência	Contribuir para combater situações de violência com base em questões de género e/ou outro tipo de discriminação	Promover ações de sensibilização e/ou de capacitação dirigida a públicos estratégicos	Ações de prevenção e de sensibilização sobre Igualdade de Género e Não Discriminação, violência doméstica e violência no namoro (prevenção de estereótipos de género, Bullying, e outras formas de violência ou discriminação)	Agentes de Educação Profissionais de saúde Técnicos/as de intervenção social Agentes de autoridades CPC População de Mourão Crianças e Jovens	Nº ações de prevenção e de sensibilização realizadas	Até final do ano de 2022, realizar uma ação de sensibilização para um dos públicos identificados	CM Mourão AE Mourão Associação Ser Mulher APF Alentejo IPDJ CRI, etc.	CM Mourão Equipas das entidades parceiras	X	-	-	-

Dimensão	Áreas	Obj. Estratégico Geral	Objetivo específico	Ações Medidas	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Entidades envolvidas	Recursos	Calendarização			
										2022	2023	2024	2025
EXTERNA	Violência	Contribuir para combater situações de violência com base em questões de género e/ou outro tipo de discriminação	Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para vítimas de violência contra mulheres e violência doméstica	Serviço de atendimento a vítimas	População de Mourão	Nº dias/mês de atendimentos Nº de atendimentos realizados	Até final de novembro de 2022, garantir serviços de atendimento a vítimas, com pelo menos 2 dias/mês de atendimentos. Até ao final dos anos 2023, 2024 e 2025 garantir serviços de atendimento a vítimas, com pelo menos 2 dias/mês de atendimentos	Associação Ser Mulher	Espaço da CM Mourão	X	X	X	X
EXTERNA	Saúde	Contribuir para uma consciencialização e prevenção sobre consumos e comportamentos	Promoção de ações de prevenção/sensibilização sobre consumos e comportamentos dirigidas à população, em parceria com entidades do concelho de Mourão e do distrito de Évora	Ações de prevenção de consumos e de comportamentos (onde são abordadas temáticas como a dependência de substâncias, consumo de álcool, comportamentos violentos, alimentação, planeamento familiar, entre outras que venham a ser identificadas, com a integração da temática de Igualdade de Género e Não Discriminação numa abordagem transversal)	População de Mourão	Nº Ações promovidas Nº ações realizadas	Até final de cada ano, 2022, 2023, 2024 e 2025, realizar 1 ação anual na área da prevenção de saúde e consumos abusivos	CM Mourão Associação de Jovens IPDJ CRI Associação GARE	CM Mourão Associação de Jovens CRI Associação GARE	X	X	X	X

Dimensão	Áreas	Obj. Estratégico Geral	Objetivo específico	Ações Medidas	Destinatários/as	Indicadores	Metas	Entidades envolvidas	Recursos	Calendarização			
										2022	2023	2024	2025
EXTERNA	Educação	Promover a capacitação de competências básicas na população, como meio facilitador de integração.	Promover ações de capacitação em competências básicas para mães e pais, competências parentais e sociais	Ação de capacitação em competências básicas/literacia	População em geral	Nº ações de capacitação realizadas Nº de participantes	1 ação anual de treino de competências	CM Mourão ADEREM	CM Mourão ADEREM	X	X	X	X
EXTERNA	Educação	Promover a capacitação de competências básicas na população, como meio facilitador de integração.	Promover ações de capacitação em competências básicas/literacia para raparigas e mulheres ciganas	Ação de capacitação em competências básicas/literacia	Comunidade cigana	Nº ações de capacitação realizadas Nº de raparigas e mulheres ciganas participantes	Realização de uma ação de formação em 2022/2023, do curso de empregado/a de andares para certificação de 9º ano, com a participação/integração de pelo menos 4 mulheres ciganas Realização de uma ação de formação em 2022, do curso de operador/a de jardinagem para certificação de 4º ano, com a participação de pelo menos 10 mulheres ciganas	CM Mourão ADEREM	CM Mourão ADEREM	X	X	X	X

Monitorização e Avaliação

O Plano para a Igualdade e Não Discriminação de Mourão tem uma duração de 4 anos, a ser implementado nos anos de 2022, 2023, 2024 e 2025, pretendendo-se adotar um sistema de monitorização contínua que vise o cumprimento dos objetivos e metas propostas no Plano de Ação e, lograr simultaneamente, apurar periodicamente o estado de execução do mesmo. Tendo em vista a imparcialidade dos resultados, tanto a monitorização quanto a avaliação são da responsabilidade de uma entidade externa ao Município de Mourão.

A monitorização e avaliação do presente Plano para a Igualdade e Não Discriminação de Mourão será realizada pela Câmara Municipal de Mourão em cooperação com a entidade externa, Igualdade.PT, inicialmente, visto o processo necessitar de constante feedback sobre as ações realizadas e a adequação das mesmas aos resultados pretendidos, e posteriormente ficará encarregue da Comissão Municipal para a Igualdade, entretanto criada em articulação com a Equipa para a Igualdade na Vida Local.

As atividades do Plano de Ação serão monitorizadas segundo os seus objetivos, metas e indicadores, tal como, pela sua adequabilidade, utilidade e impacto na promoção da igualdade de género e não discriminação no Município de Mourão.

A avaliação deve originar um relatório de execução anual, com base na monitorização realizada, aplicação de instrumentos de avaliação, e realização de reuniões para o efeito. Os relatórios de execução do Plano para a Igualdade devem ser elaborados de forma a apresentar claramente o ponto de situação dos indicadores definidos, permitindo a monitorização das atividades desenvolvidas face à sua planificação; a execução das medidas previstas e a respetiva justificação de eventuais atrasos.

A monitorização e a avaliação vão permitir igualmente identificar potenciais desvios e constrangimentos; definir medidas corretivas caso se justifique; a adequação com o diagnóstico realizado e os Planos da ENIND. A monitorização deve seguir um procedimento após a realização de cada medida/ação, através da elaboração de um relatório da atividade e registo dos indicadores alcançados. As entidades parceiras, na medida do possível, devem ser envolvidas no processo de avaliação anual das atividades realizadas permitindo assim uma análise sobre o processo de intervenção e reflexão sobre ações futuras.

Notas finais

A Igualdade de Género e Não Discriminação é um compromisso que a Câmara Municipal de Mourão assumiu e tem vindo a trabalhar consciente que ainda tem um caminho pela frente até conseguir afirmar “*Ninguém ficou para trás*”.

Em termos globais, a passo e passo tem havido mudanças para uma maior proximidade entre mulheres e homens, ainda que por vezes nos pareça demasiado lento, é um processo moroso que não está estanque. Mourão também está a contribuir para a mudança, para uma realidade mais igual, com o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Mourão propõe-se a implementar um conjunto de medidas que visam alterar comportamentos e atitudes que integram uma perspetiva interna da organização e externa para com a comunidade, envolvendo entidades parceiras e as pessoas no processo.

Referências Bibliográficas

Agenda 2030 para o Desenvolvimento sustentável. Disponível em: https://unric.org/pt/wp-content/uploads/sites/9/2019/01/SDG_brochure_PT-web.pdf

CIG (2022a). Municípios, enquadramento. Disponível em: [Enquadramento - CIG](#)

CIG (2022b). Planos Municipais para a Igualdade. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/area-municipios/planos-municipais-para-a-igualdade/>

CIG (2022c). Guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis. Disponível em: [Metodologia de aplicação de Custos Simplificados – Planos para a Igualdade \(cig.gov.pt\)](#)

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/12/Resol_Cons_Ministros_61_2018.pdf

IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 -2021. Disponível em: <https://files.dre.pt/1s/2018/06/11600/0254602552.pdf>

Anexos

Indicadores de Partida

INDICADORES DE PARTIDA		
1 - Composição do órgão Câmara, por sexo.	Homens	2 40%
	Mulheres	3 60%
	Total	5 100%
2 - Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo.	Homens	12 67%
	Mulheres	6 33%
	Total	18 100%
3 - Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / Se aplicável.	Homens	NA NA
	Mulheres	NA NA
	Total	NA NA
4 - Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).	Homens	NA NA
	Mulheres	NA NA
	Total	NA NA
5 - Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).	Homens	1 50%
	Mulheres	1 50%
	Total	2 100%
6 - Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	Homens	NA NA
	Mulheres	NA NA
	Total	NA NA
7 - Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	Homens	93 58%
	Mulheres	68 42%

INDICADORES DE PARTIDA		
	Total	161 100%
8 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	Homens	2 645,28 €
	Mulheres	2 645,28 €
	≠	0%
9 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior.	Homens	1 372,27 €
	Mulheres	1 354,90 €
	≠	1,27%
10 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	Homens	1 179,27 €
	Mulheres	918,11 €
	≠	22,15%
11 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	Homens	757,02 €
	Mulheres	711,83 €
	≠	5,97%
12 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	Homens	NA
	Mulheres	NA
	≠	NA
13 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).	Homens	1 215,93 €
	Mulheres	960,47 €
	≠	21,00%
14 - Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).	Homens	17 46%
	Mulheres	20 54%
	Total	37 100%
15 - Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	Homens	16 94%
	Mulheres	1 6%
	Total	17 100%
16 - Membros das Direções, por sexo, nas organizações.	Homens	63 84%
	Mulheres	12 16%
	Total	75 100%
	Homens	16

INDICADORES DE PARTIDA		
17 - Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.		94%
	Mulheres	1 6%
	Total	17 100%
18 - Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	Homens	36 88%
	Mulheres	5 12%
	Total	41 100%
19 - Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.	Homens	20 62,50%
	Mulheres	12 37,50%
	Total	32 100%
20 - Representação de mulheres empregadoras no concelho.	Homens empregadores	8 4,00%
	Mulheres empregadoras	6 3,00%
	Total	415 100%
21 - Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	€	92,60 €
22 - Taxa de cobertura de creches e amas.	%	0
23 - Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública.	%	Não indica
24 - Taxa de cobertura de Centros de Dia.	%	181,01
25 - Taxa de cobertura de apoio domiciliário.	%	177,1
26 - Taxa de cobertura de lares.	%	510,3
27 - Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.	Nº	1
28 - Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.	Nº	0
29 - Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.	Nº	0
30 - Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.	Nº	0

INDICADORES DE PARTIDA		
31 - Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.	Nº	0
32 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	Homens	NA
		NA
	Mulheres	NA
		NA
	Total	NA
		NA
33 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	Homens	NA
		NA
	Mulheres	NA
		NA
	Total	NA
		NA
34 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	Homens	NA
		NA
	Mulheres	NA
		NA
	Total	NA
		NA
35 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	Homens	NA
		NA
	Mulheres	NA
		NA
	Total	NA
		NA
36 - Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	Nº	0
37 - Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar.	Homens	54 53,47%
		47 46,53%
	Mulheres	101 100%
		101 100%
	Total	101 100%
		101 100%
38 - Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.	Homens	47 85%
		8 15%
	Mulheres	55 100%
		55 100%
	Total	55 100%
		55 100%

Caracterização do Município de Mourão na sua relação com a CIG

Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas	
Existência de Plano Municipal aprovado	Aprovado em reunião a 12 dezembro 2022
Edição do Plano (1º, 2º, etc.)	Dezembro 2022
Período de vigência do atual Plano	2022-2025
Conselheira/o(s), Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	SIM
Equipa para a Igualdade na Vida Local	
Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade	<ul style="list-style-type: none"> João Filipe Cardoso Fernandes Fortes
Conselheiros/as Locais para a Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> Célia Maria Pulga Nunes Caleiro (interna) José Pedro Pires dos Reis (externo)
Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação	<ul style="list-style-type: none"> Nelson Ricardo Rodrigues Delgado Tomás Rui Filipe Prata Ramos Reynaud Ana Luísa Fialho Dias
Elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo	
Investigador/a ou especialista	
Representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município	
Representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG	<ul style="list-style-type: none"> Helena Isabel Louro Barahona
Representantes da Assembleia Municipal (Protocolo CIG, Cláusula Quinta, nº 3)	<ul style="list-style-type: none"> Sara Maria Vidigal Correia Helena Isabel Gil Godinho Vanda Raquel Segurado Ramalho Marta José Cominho
Protocolos	
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	SIM
Data de assinatura (do protocolo)	12.10.2020
Renovação (caso tenha havido renovação)	N/A
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	<ul style="list-style-type: none"> Protocolo de colaboração com associação Ser Mulher
Prémio Viver em Igualdade	
A autarquia concorreu ao prémio	N/A
A autarquia ganhou prémio	N/A
Ano(s) em que foi distinguida	N/A
A autarquia ganhou menção honrosa	N/A
Ano(s) em que foi distinguida	N/A
Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãs	
Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	<ul style="list-style-type: none"> Célia Maria Pulga Nunes Caleiro (interna) José Reis (externa)
Contacto	geral@cm-mourao.pt

Cargo ocupado na estrutura da Câmara	<ul style="list-style-type: none"> • Célia Caleiro - Técnica Superior - Unidade Sociocultural e Desportiva / Serviço Social • José Reis - Provedor SCM Mourão (externo)
Equipa para a Igualdade na Vida Local	11
Nome das pessoas envolvidas na equipa	<ul style="list-style-type: none"> • João Filipe Cardoso Fernandes Fortes • Nelson Ricardo Rodrigues Delgado Tomás • Rui Filipe Prata Ramos Reynaud • Ana Luísa Fialho Dias • Helena Isabel Louro Barahona • Sara Maria Vidigal Correia • Helena Isabel Gil Godinho • Vanda Raquel Segurado Ramalho • Marta José Cominho
Contactos	geral@cm-mourao.pt
Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)	<ul style="list-style-type: none"> • João Fortes - Presidente da Câmara Municipal • Nelson Tomás - Diretor de Departamento de Serviços Técnicos, Administrativo e Sustentabilidade Social da Câmara Municipal • Rui Reynaud - Chefe da Unidade de Planeamento e Ordenamento do Território, Gestão Urbanística, e Reabilitação Urbana da Câmara Municipal • Ana Dias - Chefe da Unidade de Sustentabilidade Social, Cultura, Educação, Saúde e Desporto – Serviço de Sustentabilidade e Ação Social • Helena Barahona – Psicóloga - Associação Ser Mulher – Estrutura Técnica Territorializada de Apoio à Vítima de Violência • Sara Correia - Presidente da Junta de Freguesia da Luz, Membro da Assembleia Municipal de Mourão • Helena Godinho - Membro da Assembleia Municipal de Mourão • Vanda Ramalho - Membro da Assembleia Municipal de Mourão • Marta Cominho - Membro da Assembleia Municipal de Mourão
Protocolos e programas	
Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	SIM
Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	N/A