



Plano Municipal para a
Igualdade

Índice

Índice de figuras	3
Índice de tabelas.....	4
Lista de abreviaturas e acrónimos.....	5
Nota de abertura	6
1. Enquadramento.....	7
2. O Plano Municipal para a Igualdade.....	10
2.1. Objetivos.....	12
2.2. Acompanhamento Avaliação Monitorização.....	13
3. Plano de Ação	14
3.1. Vertente externa	18
3.2. Vertente interna	21
3.3. Atividades detalhadas	22
3.3.1. Vertente externa	22
3.3.2. Vertente interna	32
Considerações finais.....	37
Documentação consultada.....	39
Anexos	40
I. Despacho interno de nomeação da EIVL.....	41
II. Despacho interno de nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade (Interna e Externa).....	44

Índice de figuras

Figura 1 - Objetivos SMART	8
Figura 2 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030.....	11
Figura 3 - Acompanhamento, monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade	13
Figura 4 - Contexto macrossocial Especificidades regionais Organizações Pessoas.....	15
Figura 5 - Território Vertente Interna Vertente Externa.....	17

Índice de tabelas

Tabela 1 - Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Os 20 Princípios.....	12
Tabela 2 - Principais ODS 2030 Direitos Sociais Objetivos Estratégicos Nacionais.....	16
Tabela 3 - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens - Vertente externa.....	18
Tabela 4 - Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) - Vertente externa	20
Tabela 5 - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens - Vertente interna	21
Tabela 6 - Medida 01 Ações de sensibilização em IG e igualdade nas profissões nas entidades do setor da educação (JI e escola).....	22
Tabela 7 - Medida 02 Ação de sensibilização direcionada para público feminino em situação de desemprego (empreendedorismo)	23
Tabela 8 - Medida 03 Ação de capacitação para a criação de iniciativas/ideias económicas	24
Tabela 9 - Medida 04 Ações individualizadas de apoio e aconselhamento na elaboração do plano de negócios	25
Tabela 10 - Medida 05 Atribuição de menção honrosa mulher empreendedora do ano.....	26
Tabela 11 - Medida 06 Ações de sensibilização em IG e igualdade de escolhas académicas (escola).....	27
Tabela 12 - Medida 07 Ações de alfabetização e capacitação digital para grupos de pessoas com baixa escolaridade	28
Tabela 13 - Medida 08 Ações de sensibilização em gestão do orçamento familiar e doméstico	29
Tabela 14 - Medida 09 Desenvolvimento de ações de sinalização/divulgação direcionadas para públicos distintos	30
Tabela 15 - Medida 10 Definição de uma resposta mais especializada de intervenção Criação de uma linha telefónica de apoio à VVD	31
Tabela 16 - Medida 11 Inclusão de ações de formação em igualdade e não discriminação (na perspetiva interseccional e/ou de comunicação institucional), no próximo Plano de Formação.....	32
Tabela 17 - Medida 12 Definição de objetivos de promoção da IHM	33
Tabela 18 - Medida 13 Ação de sensibilização que promova a interseccionalidade das medidas implementadas	34
Tabela 19 - Medida 14 Realização um inquérito por questionário aos RH, de forma a realizar um levantamento de necessidades no âmbito da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	35

Lista de abreviaturas e acrónimos

ANMP - Associação Nacional dos Municípios Portugueses

AP - Administração Pública

CEDAW - Convention of Elimination of All Forms of Discrimination (Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher)

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CLAS - Conselho Local de Ação Social

CMB - Câmara Municipal de Boticas

EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação

H - Homens

IMH - Igualdade entre Mulheres e Homens

JI - Jardim de Infância

M - Mulheres

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OE - Objetivo Estratégico

ONU - Organização das nações Unidas

PAVMVD - Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica

POISE - Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

R - Resolução

RNAVVD - Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica

RH - Recursos Humanos

RSI - Rendimento Social de Inserção

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

UE - União Europeia

VMVD - Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

Nota de abertura

O Município de Boticas pretende, através do presente documento, assumir-se como um exemplo positivo de não discriminação, adotando uma atitude transversal de igualdade nas suas políticas locais, tal como enunciado no Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Boticas e tendo em conta que às Autarquias locais compete “Assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do Município, designadamente através da adoção de Planos Municipais para a igualdade”.

O apoio à população e a criação de melhores condições de vida na nossa terra é um dos pilares fundamentais da atuação do Município de Boticas. A relação de proximidade que mantemos com os nossos Municípios traduz-se na igualdade de oportunidades para todos, independentemente do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas, deficiência, idade ou orientação sexual.

Num Concelho marcado fortemente pela desertificação e o envelhecimento da população, fruto dos êxodos populacionais, quer para o estrangeiro, quer para o Litoral do país, em particular das gerações mais jovens, à procura de oportunidades que não encontram nestas regiões do país, as políticas de apoio às famílias assumem capital importância e relevo, contribuindo para o bem-estar dos agregados familiares e criando condições para a sua fixação nestas regiões demograficamente deprimidas.

O nosso contributo para a criação de uma sociedade mais justa passará sempre pela defesa intransigente da igualdade de oportunidades, de um tratamento semelhante para todos, com o mesmo respeito e o mesmo carinho por cada um dos nossos Municípios. Só assim seremos dignos da confiança que a nossa população depositou em nós e só assim estaremos à altura da responsabilidade que nos foi atribuída.

O Presidente da Câmara

Fernando Queiroga

1. Enquadramento



Enquadramento

O presente documento, denominado Plano para a Igualdade, foi elaborado na sequência do Diagnóstico para a Igualdade do Município de Boticas. Como tal, trata-se de um documento, como previsto no Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, que contempla os seguintes aspetos:

- Foi aprovado, numa primeira fase, em Reunião de Câmara e, posteriormente, em Assembleia Municipal;
- Foram previamente nomeadas duas conselheiras locais para a igualdade (interna e externa), nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2020, de 25 de maio. O despacho da referida nomeação encontra-se apenas ao presente documento como Anexo II - Despacho Interno de Nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade (interna e externa);
- Encontra-se já constituída a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL). Esta constituição data 29 de novembro de 2021, e esta equipa tem como missão desenvolver o trabalho no atual plano, operacionalizando os objetivos definidos pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), publicada através da Resolução do Conselho de Ministros R 61/2018, no alinhamento com as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), constantes da Agenda 2030;
- O presente Plano estabelece ainda objetivos SMART para os primeiros 12 meses e metas acumuladas até ao final de 2025. Os objetivos SMART constituem um conceito, formado a partir do acrónimo composto pelas iniciais das palavras *Specific, Measurable, Attainable, Realistic* e *Time-bound*, tal como evidencia a figura seguinte.

Figura 1 - Objetivos SMART



Fonte: Google

- Pretende-se que as ações definidas no atual plano colmatem as fragilidades detetadas aquando da elaboração do Diagnóstico para a Igualdade do Município de Boticas. Assim, é expectável que a implementação do presente plano se constitua como um instrumento de transformação da realidade territorial, integrando, entre outras uma perspetiva *maistreaming* de género;

- O presente plano foi elaborado no seguimento do Diagnóstico para a Igualdade do Município de Boticas. Como tal, contempla medidas que respondem às áreas de intervenção, cujas necessidades se consideram prioritárias;
- São identificadas de forma clara as entidades responsáveis pela implementação de cada medida/ação, bem como os recursos necessários para a mobilização/implementação das mesmas para os 12 primeiros meses de intervenção;
- O plano ficará acessível no site da Câmara Municipal de Boticas (<http://www.cm-boticas.pt/>), após a sua divulgação junto dos stakeholders. Desta forma, pretende-se também que seja um documento simples, preciso, completo, relevante, facilmente verificável, acessível e passível de uma consulta fácil e rápida, bem como de uma validação findo o seu prazo de implementação;
- Encontra-se prevista uma avaliação, no final dos 12 primeiros meses da sua execução, com o objetivo de detetar desvios e ajustar medidas (caso se verifique essa necessidade). Esta avaliação final deverá ser apresentada e aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal, após validação pela EIVL, numa perspetiva de continuidade do processo.

2. O Plano Municipal para a Igualdade



Plano de Igualdade

O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (V PNI) enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, entre os quais se destacam a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948), a Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais (Conselho da Europa, 1953), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (ONU, 1979), o seu Protocolo Opcional (ONU, 1999) e a Carta Social Europeia Revista (Conselho da Europa, 1999). Mais recentemente, encontra-se também alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 2030 evidenciados pela figura seguinte.

Figura 2 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030



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

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

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

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

- Pelo menos 78% da população na faixa etária entre os 20 e os 64 anos deverá estar empregada até 2030;
- Pelo menos 60% dos adultos deve participar em ações de formação e aprendizagem ao longo da vida até 2030;

- Deverá haver uma redução de pelo menos 15 milhões de pessoas em risco de pobreza e exclusão social.

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

Tabela 1 - Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Os 20 Princípios

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

Fonte: União Europeia; Pilar Europeu dos Direitos Sociais

2.1. Objetivos

Tal como anteriormente mencionado, e no seguimento da elaboração do diagnóstico do Município foram detetadas as fragilidades do território que permitiram alinhar um conjunto de ações, numa dupla perspetiva:

- Vertente interna;
- Vertente externa.

Desta forma, são objetivos gerais do plano para a igualdade do Município de Boticas, os que de seguida se enumeram:

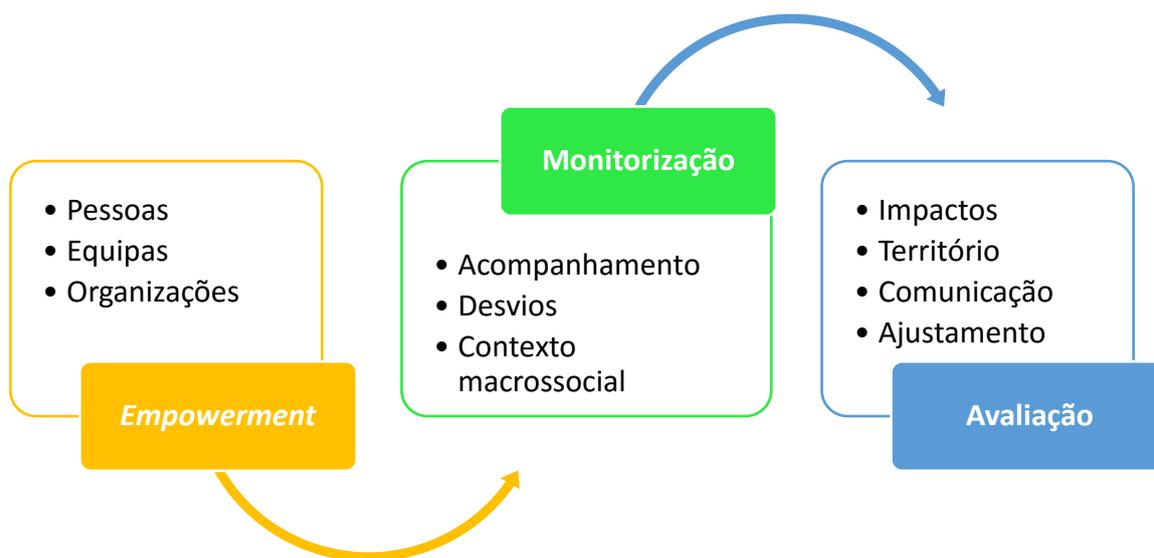
- Tornar transparente a política de combate e eliminação, de e por parte do Município, de toda e qualquer forma de discriminação (seja racial, pela orientação sexual, por razão de género, por razões de nacionalidade ou cultura, ou outras formas perniciosas);
- O reforço de uma cultura institucional que valorize a igualdade de oportunidades, assente na pessoa humana e que se estenda às outras dimensões societais;
- O desenvolvimento de práticas e ações positivas que visem combater e eliminar toda e qualquer forma de discriminação;
- Tornar o território um lugar mais equitativo, justo e, consequentemente, mais coeso e sustentável.

2.2. Acompanhamento | Avaliação | Monitorização

Os projetos de intervenção locais caracterizam-se por terem objetos de avaliação complexos, uma vez que uma intervenção num dado território é algo dinâmico e que não é estático num determinado momento temporal. Como tal, o acompanhamento, a avaliação e a monitorização do atual Plano para a Igualdade deve ter como objetivos basilares os seguintes:

- Promover o *empowerment* da equipa responsável, que desenvolve e acompanha o projeto;
- Assegurar que o acompanhamento e a respetiva monitorização do projeto seja realizada, considerando que podem existir desvios ao Plano inicialmente definido. Estes desvios podem ser justificados tendo em conta um contexto macrossocial de incerteza que se vive na atualidade e que é resultante de diversas variáveis e condicionantes às quais o Município é alheio;
- Apurar os impactos no território das ações definidas no atual Plano de Ação para a Igualdade.

Figura 3 - Acompanhamento, monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade



Fonte: Elaboração própria

Consubstanciados nos objetivos definidos e na subsequente avaliação e monitorização, o Município de Boticas assume o compromisso de continuar a desenvolver esforços no sentido de contribuir para a mitigação de qualquer tipo de discriminação que, de alguma forma, restrinja o desenvolvimento de um caminho em direção à equidade e à sustentabilidade social.

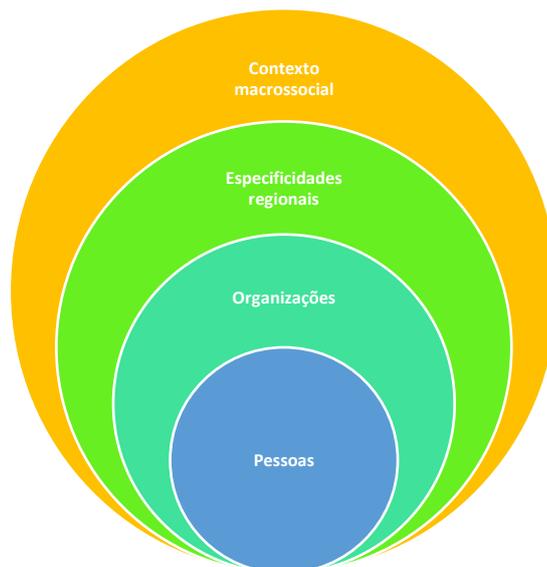
3. Plano de Ação



Plano de Ação

O presente documento - Plano de Ação para a Igualdade do Município de Boticas - foi pensado de forma a dar resposta às fragilidades detetadas no Diagnóstico do Plano para a Igualdade e pretende assumir-se como um documento transversal às diversas dimensões contempladas, almejando servir de suporte às transformações essenciais e desejadas à realidade do território, com vista ao fim último que é a construção de uma sociedade mais justa e equitativa e de um território mais coeso. Sendo imperativo que as organizações (públicas e privadas) desenvolvam esforços em direção a um futuro mais equitativo, inclusivo e sustentável, bem como a um território mais coeso e competitivo, nem sempre esses esforços são realizados de forma consonante e consistente, muitas vezes levando à dispersão dos inputs e, de forma consequente, à redução dos outputs desejados. Por outro lado, existem diversas especificidades regionais que tornam os territórios, apesar de por vezes próximos, dotados de características muito diferenciadas. Finalmente, não é possível a alienação a um contexto macrossocial em constante mudança e repleto de variáveis externas que se alteram de forma acelerada, muitas vezes escapando ao controlo dos diversos agentes económicos e intervenientes sociais.

Figura 4 - Contexto macrossocial | Especificidades regionais | Organizações | Pessoas



Fonte: Elaboração própria

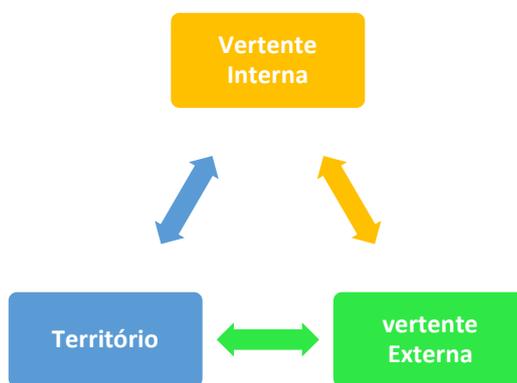
Apesar de existirem aspetos transversais e dissociáveis, tendo sido o Diagnóstico para a Igualdade elaborado com base nas vertentes interna e externa do Município, faz sentido que o desenvolvimento de ações siga a mesma lógica, e como tal, o atual plano de ação foi pensado e desenhado assumindo como base essas duas mesmas vertentes. Assim, consideraram-se áreas prioritárias de intervenção e respetivos objetivos específicos, com o respetivo elo de ligação com os ODS 2030 e com os Principais Direitos Sociais (lista não exaustiva), que se encontram descritos de seguida.

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

Fonte: Elaboração própria

Nas duas secções seguintes encontram-se sintetizadas, nas tabelas respetivas, as medidas definidas a desenvolver para cada objetivo específico, problema/necessidade detetada, com o respetivo público-alvo a quem se direciona, as entidades parceiras, as respetivas metas, calendarização, recursos físicos e humanos necessários à sua realização, bem como os indicadores de avaliação. Dada a especificidade do território, foram contempladas medidas no âmbito do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens e do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD), uma vez que se consideraram ser os principais eixos prioritários a interencionar.

Figura 5 - Território | Vertente Interna | Vertente Externa



Fonte: Elaboração própria

Assim, em termos de vertente externa, as ações a desenvolver recaem essencialmente, no combate à segregação sexual nas profissões (segregação horizontal), na eliminação das disparidades de rendimentos entre mulheres e homens (segregação horizontal e vertical), na promoção de uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes (as seleções de áreas de estudo tendem a enviesar as escolhas nas profissões, daí existirem áreas de trabalho se predominância feminina ou masculina); na promoção do empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana (muitas vezes reprodutores de assimetrias sociais, pobreza e exclusão social); mas também na transversalização da temática da violência contra as mulheres e violência doméstica, assim como na territorialização das respostas da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica e na especialização da intervenção.

No que concerne à vertente interna, e no seguimento das necessidades e problemas detetados, a definição de ação vai ao encontro da integração da perspetiva de IMH na formação dirigida aos Recursos Humanos da Administração Pública; no reforço dos dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na Administração Pública; no reconhecimento e integração da perspetiva de género como interseccional; na garantia da promoção da proteção na parentalidade e na promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

3.1. Vertente externa

Tabela 3 - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens - Vertente externa

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens										
Objetivo Específico	Problema/necessidade detetado/a	Medida a desenvolver	Entidades responsáveis pela implementação da medida	Público-Alvo	Entidades parceiras	Metas	Calendarização	Recursos necessários	Indicadores de avaliação	
OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional										
	2.1. Combater a segregação sexual das profissões	Da análise interna conclui-se que existem áreas fortemente masculinizadas e outras fortemente feminizadas, sendo esta representação congruente com a existência e perpetuação de estereótipos de género e refletindo segregação horizontal	Ações de sensibilização em IG e igualdade nas profissões nas entidades do setor da educação (JI e escola)	CMB	Crianças (JI); alunas e alunos (1ºCEB)	AE Boticas Centro de Saúde* Bombeiros* GNR*	1 ação de sensibilização/ano/nível de ensino/JI/1º Ciclo	2022	RF - Escolas RH - Responsável pela dinamização da ação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º crianças/alunos/as abrangidos
	2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens	Existe uma diferença muito acentuada relativamente aos empregadores e às empregadoras, uma vez que 83% são homens e apenas 17% são mulheres	Adoção de medidas que potenciem o empreendedorismo feminino	CMB	Mulheres em situação de desemprego	Mais Boticas - Associação Empresarial Botiquense Gabinete de Inserção Profissional	1 ação de sensibilização público feminino em situação de desemprego	2022	RF - auditório RH - Responsável pela dinamização da ação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano/n.º participantes envolvidas
				CMB	Mulheres em situação de desemprego que pretendam criar o próprio negócio	Mais Boticas - Associação Empresarial Botiquense Gabinete de Inserção Profissional	1 ação de capacitação para a criação de iniciativas/ideias económicas	2022	RF - auditório RH - Responsável pela dinamização da ação	N.º de ações de capacitação realizadas/ano/n.º participantes envolvidas
				CMB	Mulheres em situação de desemprego	Mais Boticas - Associação Empresarial Botiquense Gabinete de Inserção Profissional	Ações individualizadas de apoio e aconselhamento na elaboração do plano de negócios	2022	RH - Responsável pela dinamização da ação	N.º de ações individualizadas realizadas/ano
			CMB	Empresárias da região	Mais Boticas - Associação Empresarial	Atribuição de Menção Honrosa Mulher Empreendedora do Ano	2022	RH - Responsável pela dinamização da	Menção honrosa atribuída/ano	

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

Objetivo Específico	Problema/necessidade detetado/a	Medida a desenvolver	Entidades responsáveis pela implementação da medida	Público-Alvo	Entidades parceiras	Metas	Calendarização	Recursos necessários	Indicadores de avaliação	
					Botiquense			ação		
OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	Relativamente à frequência dos alunos e das alunas por tipologia de ou área de estudo, é de destacar que cursos científico-linguísticos de línguas e humanidades são frequentados apenas por alunas (não há nenhum aluno a frequentar este curso); no entanto, verifica-se que tanto os cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas como os cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias são frequentados também maioritariamente pelas alunas	Ações de sensibilização em IG e igualdade de escolhas académicas (escola)	CMB	Alunas e alunos 9º ano	AE Boticas	1 ação de sensibilização/ano/3º Ciclo (9º ano)	2022	RF - AE Boticas RH - Responsável pela dinamização da ação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º alunos/as abrangidos/as
OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana	A maioria de pessoas desempregadas, e que se encontram inscritas no Centro de Emprego, é do sexo masculino, assim como a maioria dos beneficiários do RSI. Por outro lado, o recenseamento de 2011 aponta para uma percentagem muito elevada de mulheres sem qualquer nível de escolaridade completa, o que é um fator adicional de vulnerabilidade	Ações de alfabetização e capacitação digital para grupos de pessoas com baixa escolaridade	CMB	Grupo identificado com menor escolaridade	Mais Boticas - Associação Empresarial Botiquense Gabinete de Inserção Profissional	1 ação de capacitação/15 participantes/ano	2022	RF - Auditório Municipal; Biblioteca Municipal RH - Responsável pela dinamização da ação	N.º de ações realizadas/participantes/ano
			Ações de sensibilização em Gestão do Orçamento Familiar e Doméstico	CMB	Pessoas em situação de desemprego/ Pessoas beneficiárias do RSI	Gabinete de Inserção Profissional Centro de Emprego	1 ação de capacitação/15 participantes/ano	2022	RF - Auditório Municipal RH - Responsável pela dinamização da ação	N.º de ações realizadas/participantes/ano

Fonte: Elaboração própria

Tabela 4 - Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) - Vertente externa

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

Objetivo Específico	Problema/necessidade detetado/a	Medida a desenvolver	Entidades responsáveis pela implementação da medida	Público-Alvo	Entidades parceiras	Metas	Calendarização	Recursos necessários	Indicadores de avaliação
OE1 Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação	1.1. Transversalizar a temática da VMVD	Desenvolvimento de ações de sinalização/divulgação direcionadas para públicos distintos	CMB	Geral	CIG AE Boticas Escuteiros GNR	5 ações de sinalização/divulgação/ano	2022-2023	RH - Responsável pela dinamização da ação	N.º de ações de sinalização realizadas/ano
OE2 Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção	2.1. Territorializar respostas da RNAVVD e especializar a intervenção	Apesar de se encontrar estabelecido o Protocolo de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, no ano de 2018, com a Comissão para a Igualdade de Género (CIG) e a Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP), ainda não existe nenhum projeto específico de apoio, como p.e., linha de apoio, habitação ou residência, apoio aos descendentes ou outra	CMB	Vítimas de violência doméstica	CIG ANMP	Criação de linha telefónica de apoio específico a VVD	Linha telefónica operacional até 31 de dezembro de 2022	RH - Responsável pela criação da linha telefónica/Psicólogo/a	Linha telefónica ativa/não ativa

Fonte: Elaboração própria

3.2. Vertente interna

Tabela 5 - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens - Vertente interna

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens										
Objetivo Específico	Problema/necessidade detetado/a	Medida a desenvolver	Entidades responsáveis pela implementação da medida	Público-Alvo	Entidades parceiras	Metas	Calendarização	Recursos necessários	Indicadores de avaliação	
OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP	1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP	Não se encontra incluída, no Plano de Formação da Autarquia, formação em igualdade e não discriminação	Inclusão de ações de formação em igualdade e não discriminação (na perspetiva interseccional e/ou de comunicação institucional), no próximo Plano de Formação	CMB	Recursos Humanos (trabalhadoras e trabalhadores da CM Boticas)	Entidade formadora protocolada	Inclusão/execução de 1 ação de formação no Plano de Formação da Autarquia	2022	Parceria com entidade formadora	1 ação realizada anualmente 15 participantes por ação
	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	Não se encontram incluídos no âmbito do SIADAP objetivos de promoção da IHM.	Definição objetivos de promoção da IHM	CMB	Recursos Humanos (trabalhadoras e trabalhadores da CM Boticas)	Não se aplica	Definição dos objetivos até 31 dezembro 2022	2022	Departamento de Recursos Humanos da CM Boticas afetos à medida	Objetivos definidos no final de 2022
	1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional	Não existe informação a este nível, não tendo sido executadas ações de informação, sensibilização ou capacitação neste âmbito.	Ação de sensibilização que promova a interseccionalidade das medidas implementadas	CMB	Recursos Humanos (trabalhadoras e trabalhadores da CM Boticas)	Entidade formadora protocolada	Inclusão/execução de 1 ação de sensibilização no Plano de Formação da Autarquia	2022	Parceria com entidade formadora	1 ação realizada anualmente 15 participantes por ação de sensibilização
OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	A nível interno, e no que respeita ao desenvolvimento de ações conducentes a uma melhor conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, não foram ainda desenvolvidos esforços com o objetivo de promover melhorias a este nível	Realização um inquérito por questionário aos RH, de forma a realizar um levantamento de necessidades no âmbito da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	CMB Parceiros sociais	Recursos Humanos (trabalhadoras e trabalhadores da CM Boticas)	CMB Parceiros sociais	Questionário elaborado, aprovado, resultados recolhidos e tratados. Comunicação dos resultados até 31 de dezembro 2022	2022	Departamento de Recursos Humanos da CM Boticas afetos à medida	Comunicação dos resultados do questionário e definição de medidas (caso necessário)

Fonte: Elaboração própria

3.3. Atividades detalhadas

3.3.1. Vertente externa

Tabela 6 - Medida 01 | Ações de sensibilização em IG e igualdade nas profissões nas entidades do setor da educação (JI e escola)

Medida 01	
Designação da medida	Ações de sensibilização em IG e igualdade nas profissões nas entidades do setor da educação (JI e escola)
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens
Público-alvo	Crianças (JI) Alunas e alunos (1ºCEB)
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Boticas
Entidades parceiras	Agrupamento de Escolas de Boticas Centro de Saúde Bombeiros GNR
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Agrupamento de Escolas de Boticas
Metas	1 ação de sensibilização/ano/nível de ensino/JI/1º Ciclo
Indicadores de avaliação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º crianças/alunos/as abrangidos
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	http://www.cm-boticas.pt/

Fonte: Elaboração própria

Tabela 7 - Medida 02 | Ação de sensibilização direcionada para público feminino em situação de desemprego (empreendedorismo)

Medida 02	
Designação da medida	Ação de sensibilização direcionada para público feminino em situação de desemprego (empreendedorismo)
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Ativas desempregadas
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens
Público-alvo	Mulheres em situação de desemprego
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Boticas
Entidades parceiras	Mais Boticas - Associação Empresarial Botiquense Gabinete de Inserção Profissional
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Auditório
Metas	1 ação de sensibilização/ano/15 participantes
Indicadores de avaliação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano/n.º participantes envolvidas
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	http://www.cm-boticas.pt/

Fonte: Elaboração própria

Tabela 8 - Medida 03 | Ação de capacitação para a criação de iniciativas/ideias económicas

Medida 03	
Designação da medida	1 ação de capacitação para a criação de iniciativas/ideias económicas
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Ativas desempregadas
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens
Público-alvo	Mulheres em situação de desemprego
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Boticas
Entidades parceiras	Mais Boticas - Associação Empresarial Botiquense Gabinete de Inserção Profissional
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Auditório
Metas	1 ação de capacitação/ano/15 participantes
Indicadores de avaliação	N.º de ações de capacitação realizadas/ano/n.º participantes envolvidas
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	http://www.cm-boticas.pt/

Fonte: Elaboração própria

Tabela 9 - Medida 04 | Ações individualizadas de apoio e aconselhamento na elaboração do plano de negócios

Medida 04	
Designação da medida	Ações individualizadas de apoio e aconselhamento na elaboração do plano de negócios
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Ativas desempregadas
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens
Público-alvo	Mulheres em situação de desemprego
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Boticas
Entidades parceiras	Mais Boticas - Associação Empresarial Botiquense Gabinete de Inserção Profissional
Recursos humanos afetos	Responsável pela implementação da ação
Recursos físicos afetos	Mais Boticas - Associação Empresarial Botiquense Gabinete de Inserção Profissional
Metas	4 Ações individualizadas/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações individualizadas realizadas/ano/n.º participantes envolvidas
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	http://www.cm-boticas.pt/

Fonte: Elaboração própria

Tabela 10 - Medida 05 | Atribuição de menção honrosa mulher empreendedora do ano

Medida 05

Designação da medida	Atribuição de menção honrosa mulher empreendedora do ano
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Empresárias da região
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens
Público-alvo	Empresárias da região
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Boticas
Entidades parceiras	Mais Boticas - Associação Empresarial Botiquense
Recursos humanos afetos	Responsável pela implementação da ação
Recursos físicos afetos	Não se aplica
Metas	1 Menção honrosa atribuída/ano
Indicadores de avaliação	Menção honrosa atribuída/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	http://www.cm-boticas.pt/

Fonte: Elaboração própria

Tabela 11 - Medida 06 | Ações de sensibilização em IG e igualdade de escolhas académicas (escola)

Medida 06	
Designação da medida	Ações de sensibilização em IG e igualdade de escolhas académicas (escola)
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
Objetivos específicos	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes
Público-alvo	Alunas e alunos 9º ano de escolaridade Agrupamento de Escolas de Boticas
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Boticas
Entidades parceiras	Agrupamento de Escolas de Boticas
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Agrupamento de Escolas de Boticas
Metas	1 ação de sensibilização/ano/3º Ciclo (9º ano)
Indicadores de avaliação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º alunas abrangidas e de alunos abrangidos
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	http://www.cm-boticas.pt/

Fonte: Elaboração própria

Tabela 12 - Medida 07 | Ações de alfabetização e capacitação digital para grupos de pessoas com baixa escolaridade

Medida 07

Designação da medida	Ações de alfabetização e capacitação digital para grupos de pessoas com baixa escolaridade
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Grupo identificado com menor escolaridade
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social
Objetivos específicos	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana
Público-alvo	Pessoas em situação de risco de exclusão e pobreza Grupo identificado com menor escolaridade
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Boticas
Entidades parceiras	Gabinete de Inserção Profissional Centro de Emprego
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Auditório Municipal Biblioteca Municipal
Metas	1 ação de capacitação/15 participantes/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações realizadas/participantes/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	http://www.cm-boticas.pt/

Fonte: Elaboração própria

Tabela 13 - Medida 08 | Ações de sensibilização em gestão do orçamento familiar e doméstico

Medida 08	
Designação da medida	Ações de sensibilização em gestão do orçamento familiar e doméstico
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Pessoas em situação de desemprego Pessoas beneficiárias do RSI
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social
Objetivos específicos	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana
Público-alvo	Pessoas em situação de desemprego Pessoas beneficiárias do RSI
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Boticas
Entidades parceiras	Gabinete de Inserção Profissional Centro de Emprego
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Auditório Municipal Biblioteca Municipal
Metas	1 ação de capacitação/15 participantes/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações realizadas/participantes/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	http://www.cm-boticas.pt/

Fonte: Elaboração própria

Tabela 14 - Medida 09 | Desenvolvimento de ações de sinalização/divulgação direcionadas para públicos distintos

Medida 09	
Designação da medida	Desenvolvimento de ações de sinalização/divulgação direcionadas para públicos distintos
Domínio de intervenção	Comunidade em geral
Eixo ENIND	Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD)
Objetivo geral	OE1 Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação
Objetivos específicos	1.1. Transversalizar a temática da VMVD
Público-alvo	Comunidade em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Boticas CIG
Entidades parceiras	Agrupamento de Escolas de Boticas Escuteiros GNR
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	A definir
Metas	5 ações de sinalização/divulgação/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações de sinalização realizadas/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	http://www.cm-boticas.pt/

Fonte: Elaboração própria

Tabela 15 - Medida 10 | Definição de uma resposta mais especializada de intervenção | Criação de uma linha telefónica de apoio à VVD

Medida 10	
Designação da medida	Definição de uma resposta mais especializada de intervenção Criação de uma linha telefónica de apoio à VVD
Domínio de intervenção	Vítimas de violência doméstica Pessoas em risco de exposição a situações de violência
Eixo ENIND	Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD)
Objetivo geral	OE2 Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção
Objetivos específicos	2.1. Territorializar respostas da RNAVVD e especializar a intervenção
Público-alvo	Vítimas de violência doméstica Pessoas em risco de exposição a situações de violência
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Boticas
Entidades parceiras	CIG ANMP
Recursos humanos afetos	Responsável pela criação da linha telefónica/Psicólogo/a
Recursos físicos afetos	Linha telefónica a disponibilizar
Metas	Linha telefónica ativa
Indicadores de avaliação	Linha telefónica ativa
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	http://www.cm-boticas.pt/

Fonte: Elaboração própria

3.3.2. Vertente interna

Tabela 16 - Medida 11 | Inclusão de ações de formação em igualdade e não discriminação (na perspetiva interseccional e/ou de comunicação institucional), no próximo Plano de Formação

Medida 11	
Designação da medida	Inclusão de ações de formação em igualdade e não discriminação (na perspetiva interseccional e/ou de comunicação institucional), no próximo Plano de Formação
Domínio de intervenção	Recursos Humanos (trabalhadoras e trabalhadores da CM Boticas)
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP
Objetivos específicos	1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP
Público-alvo	Trabalhadoras e trabalhadores da CM Boticas
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Boticas
Entidades parceiras	Entidade formadora protocolada
Recursos humanos afetos	Parceria com entidade formadora
Recursos físicos afetos	Auditório Municipal Biblioteca Municipal
Metas	1 ação realizada anualmente 15 participantes por ação
Indicadores de avaliação	N.º de ações realizadas/ano N.º participantes/ação/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	http://www.cm-boticas.pt/

Fonte: Elaboração própria

Tabela 17 - Medida 12 | Definição de objetivos de promoção da IHM

Medida 12	
Designação da medida	Definição de objetivos de promoção da IHM
Domínio de intervenção	Recursos Humanos CM Boticas
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP
Objetivos específicos	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP
Público-alvo	Recursos Humanos CM Boticas
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Boticas
Entidades parceiras	Não se aplica
Recursos humanos afetos	Direção de Recursos Humanos da CM Boticas
Recursos físicos afetos	Não se aplica
Metas	Definição dos objetivos até 31 dezembro 2022
Indicadores de avaliação	Inclusão no SIADAP objetivos de promoção da IHM
Calendarização	2022 2023* 2024* 2025* *Esta medida deverá ser reavaliada anualmente
Comunicação	Comunicação interna

Fonte: Elaboração própria

Tabela 18 - Medida 13 | Ação de sensibilização que promova a interseccionalidade das medidas implementadas

Medida 13	
Designação da medida	Ação de sensibilização que promova a interseccionalidade das medidas implementadas
Domínio de intervenção	Recursos Humanos CM Boticas
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP
Objetivos específicos	1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional
Público-alvo	Recursos Humanos CM Boticas
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Boticas
Entidades parceiras	Entidade formadora protocolada
Recursos humanos afetos	Recursos Humanos da CM Boticas
Recursos físicos afetos	Auditório Municipal
Metas	Inclusão de 1 ação de sensibilização no Plano de Formação da Autarquia Execução de 1 ação de sensibilização/ano
Indicadores de avaliação	1 ação realizada anualmente 15 participantes por ação de sensibilização
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	http://www.cm-boticas.pt/

Fonte: Elaboração própria

Tabela 19 - Medida 14 | Realização um inquérito por questionário aos RH, de forma a realizar um levantamento de necessidades no âmbito da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Medida 14	
Designação da medida	Realização um inquérito por questionário aos RH, de forma a realizar um levantamento de necessidades no âmbito da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal
Domínio de intervenção	Recursos Humanos CM Boticas Recursos Humanos Parceiros Sociais
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
Público-alvo	Recursos Humanos CM Boticas Recursos Humanos Parceiros Sociais
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Boticas Parceiros Sociais
Entidades parceiras	Câmara Municipal de Boticas Parceiros Sociais
Recursos humanos afetos	Recursos Humanos da CM Boticas
Recursos físicos afetos	Não se aplica
Metas	Questionário elaborado, aprovado Resultados recolhidos e tratados Comunicação dos resultados até 31 de dezembro 2022
Indicadores de avaliação	Comunicação dos resultados do questionário Definição de medidas (caso necessário)
Calendarização	2022 2023* 2024* 2025* *Esta medida deverá ser reavaliada após a sua aplicação no final de 2022
Comunicação	http://www.cm-boticas.pt/

Fonte: Elaboração própria



Considerações Finais

Considerações finais

Num território de reconhecidas e assumidas fragilidades, pretende-se que o presente documento seja um instrumento dinâmico que permita estabelecer um conjunto de ações com vista a minimizar essas mesmas fragilidades, assumindo um caráter transformador e motivador da transformação, em direção a uma sociedade mais igual. Conscientes de que para se almejar um futuro melhor é necessário trabalhar o presente, algumas das ações definidas, pretendem já, dotar as gerações mais novas da consciência de que têm a força suficiente para potenciar um futuro mais igual, mais justo e mais sustentável.

Sendo a sociedade formada por uma rede complexa de relações, existem diversos caminhos possíveis em direção a um mesmo objetivo. No entanto, nem sempre esses caminhos são evidentes e fáceis de percorrer, apesar de ser claro que é necessário começar a caminhar. Este plano pretende dar início a uma caminhada que se deseja curta, mas que certamente será longa, em direção a uma sociedade mais inclusiva e mais igualitária. As atividades nele definidas foram pensadas de forma a potenciar uma transformação real do território, dando resposta a um conjunto de necessidades que foram detetadas numa primeira fase.

Os objetivos são específicos, mensuráveis, atingíveis, relevantes e definidos em termos de um dado horizonte temporal, encontrando-se identificadas, de forma clara, todas as entidades intervenientes. Este processo é passível de avaliação no final do primeiro ano da sua implementação, havendo sempre uma abertura à possibilidade de ajustamentos no sentido de melhoria contínua.

A partilha de informação será também uma constante ao longo de toda a sua implementação, uma vez que importa consciencializar para mudar; mudar para evoluir; evoluir em direção a um futuro e a um mundo melhor. Destaca-se a importância de instituir e disseminar uma cultura que valorize o ser humano, a igualdade de oportunidades, estendendo-se às diversas componentes das complexas sociedades contemporâneas. A transparência e a valorização de uma cultura de e para a igualdade e a inclusão são ferramentas essenciais para que o processo de mudança aconteça. O desenvolvimento de práticas e ações positivas que visem combater e eliminar toda e qualquer forma de discriminação tem de acontecer e tornar-se visível, pois desta forma tornar-se-á mais consciente, sendo com base nessa consciência que a mudança e a transformação começam a ocorrer.

05



Documentação
Consultada

Documentação consultada

Abranches, G. (2009). *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Guia-Ling-Inclusiva-Adm-Publica_CIG_G-Abranches.pdf

Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. <https://www.ods.pt/>

Carta Social Europeia. <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/carta-social-europeia-revista-20>

Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) (2018).

Carta Social - Rede de serviços e equipamentos. <http://www.gep.mtsss.gov.pt/carta-social>

CIG. (2013). *Estratégias Internacionais para a Igualdade de Género: a Plataforma de Ação de Pequim (1995-2005)*. <http://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2016/01/Plataforma-Accao-Pequim-PT.pdf>

Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW). <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/convencao-sobre-eliminacao-de-todas-formas-de-discriminacao-contramulheres-0>

Ferreira, V; Neves Almeida, H. (2016). *Kit de ferramentas para diagnósticos participativos*. https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf

Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres. (2018). *A importância dos orçamentos sensíveis ao género*. <https://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2018/04/Brochura-Orcamentos-Sensiveis-Genero.pdf>

Portugal + Igual, Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018- 2030. Diário da República, 1ª série, nº 97, 21 de maio de 2018.

Quinn, S. (2013). *Orçamentos Sensíveis ao Género. Manual Sobre Implementação Prática de uma Perspetiva de Género no Processo Orçamental*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Manual_CoE-PT_CIG_net.pdf

Segurança Social. (2017). Taxa de Cobertura de Cooperação. <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15201943/Taxas+de+cobertura+coopera%C3%A7%C3%A3o+2018/b3a358ae-fbd1-4fcf-b17b-b11c64455e3c>

Fontes de consulta de legislação nacional, europeia e internacional

www.ilo.org

www.parlamento.pt

www.dge.mec.pt

Fontes de informação estatística

www.ine.pt

www.pordata.pt

Anexo



Anexos

I. Despacho interno de nomeação da EIVL



DESPACHO

Considerando:

- A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, que tem como objetivos eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica;
- Que às Autarquias locais compete "Assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do Município, designadamente através da adoção de Plano Municipais para a igualdade", alínea q) do n.º 1 do art. 33.º do Anexo 1 da Lei n.º 75/2013, de 18 de setembro;
- Que o Município de Boticas tem vindo a promover os interesses da respetiva população através de uma intervenção efetiva no âmbito da cidadania, Igualdade de Género, Não Discriminação e Responsabilidade Social;
- A celebração do Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Boticas, assinado a 28 de outubro de 2021, que visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), ao nível do Município;

Face ao exposto e em execução do disposto na cláusula quinta do referido Protocolo, é necessário proceder à constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) que assegure a integração da perspetiva de género em todos os domínios.

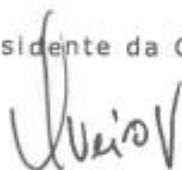
No uso da competência própria, ao abrigo da alínea a) do n.º 2 do art. 35.º e 37.º do anexo I, da Lei n.º 75/2013 de 18 de setembro, designo para o efeito os seguintes elementos:

- Conselheira Local para a Igualdade (Interna) – Isabel Cristina Gomes Torres, Vereadora da Câmara Municipal;
- Conselheira Local para a Igualdade (Externa) – Irene Dias Cadime, Psicóloga e Investigadora da Universidade do Minho;
- Chefe de Divisão de Educação e Desenvolvimento Social – Teresa Cristina Nogueira Pinto;
- Chefe de Unidade de Aprovisionamento e Contratação – Paulo João Pereira Jorge;
- Chefe de Divisão do Urbanismo – Óscar Lucas;
- Enfermeira Chefe do Centro de Saúde de Boticas – Maria Cândida Eiras;
- Técnica Superior/Jurista do Município de Boticas – Gabriela Dias Fernandes;
- Técnica Superior de Engenharia de Reabilitação do Município de Boticas – Sandrina Reis Ferreira;
- Técnica Superior Psicologia do Município de Boticas – Ana Cristina Casas Alves.

As designações referidas deverão ser comunicadas à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, bem como aos membros agora designados e ainda divulgados na página da Internet e redes sociais do Município.

Câmara Municipal de Boticas, 29 de novembro de 2021

O Presidente da Câmara



(Fernando Queiroga)

II. Despacho interno de nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade (Interna e Externa)



DESPACHO

Considerando:

- A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, que tem como objetivos eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica;
- Que às Autarquias locais compete "Assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do Município, designadamente através da adoção de Plano Municipais para a igualdade", alínea q) do n.º 1 do art. 33.º do Anexo 1 da Lei n.º 75/2013, de 18 de setembro;
- Que o Município de Boticas tem vindo a promover os interesses da respetiva população através de uma intervenção efetiva no âmbito da cidadania, Igualdade de Género, Não Discriminação e Responsabilidade Social;
- A celebração do Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Boticas, assinado a 28 de outubro de 2021, que visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), ao nível do Município;



Face ao exposto e em execução do disposto na cláusula quarta do referido Protocolo, é necessário proceder à nomeação dos Conselheiros Locais para a Igualdade Interno e Externo.

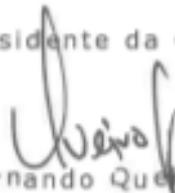
No uso da competência própria, ao abrigo da alínea a) do n.º 2 do art. 35.º e 37.º do anexo I, da Lei n.º 75/2013 de 18 de setembro, designo para o efeito as senhoras:

- Conselheira Local para a Igualdade (Interna) - Isabel Cristina Gomes Torres, Vereadora da Câmara Municipal;
- Conselheira Local para a Igualdade (Externa) - Irene Dias Cadime, Psicóloga e Investigadora da Universidade do Minho.

As designações referidas deverão ser comunicadas à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, bem como aos membros agora designados e ainda divulgados na página da Internet e redes sociais do Município.

Câmara Municipal de Boticas, 29 de novembro de 2021

O Presidente da Câmara



(Fernando Queiroga)