



PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO PMIND 2022-2025

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025

DIREÇÃO GERAL

Carla Sofia Nunes Semedo

EIVL

Ana Rodrigues Almada

COORDENAÇÃO

Ana Rodrigues Almada

Esperança Rute Casais

ASSESSORIA TÉCNICA

Pedra Base, Consultoria e Formação

DATA DE PUBLICAÇÃO

Julho de 2023

ENTIDADE INTERMÉDIA

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

ÍNDICE

1. Enquadramento.....	- 6 -
2. PERCURSO DA AUTARQUIA.....	- 6 -
3. DIAGNÓSTICO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO	- 9 -
4. APRESENTAÇÃO DO PMIND 2022-2025	- 12 -
4.1. CONTRIBUTO DO PMIND PARA AS ESTRATÉGIAS GLOBAIS E NACIONAIS	- 12 -
4.2. ESTRUTURA DO PMIND	- 16 -
4.3. RECURSOS A ASSOCIAR À IMPLEMENTAÇÃO DO PMIND.....	- 21 -
4.4. METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DO PMIND.....	- 21 -
4.5. PMIND – PLANO DE AÇÃO	24

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Marcos Históricos da CMC no âmbito da IGND.....	- 9 -
Tabela 2. Eixos e Orientações da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND).....	- 14 -
Tabela 3. Eixos e Orientações no domínio da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas.....	- 16 -
Tabela 4. Domínios da Dimensão Interna.....	- 17 -
Tabela 5. Domínios da Dimensão Externa.....	- 21 -

LISTA DE SIGLAS

CE – Comissão Europeia

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CMC – Câmara Municipal de Cascais

DDD - Divisão de Desenvolvimento Desportivo

DEPT - Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento

DPAF – Divisão da Promoção da Atividade Física

DPCO - Divisão do Plano e Controlo Orçamental

DRIS - Divisão de Recursos para a Inclusão Social

DSST - Divisão de Saúde e Segurança no Trabalho

DTC - Divisão de Transparência e Conformidade

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação

UE~ – União Europeia

IG – Igualdade de Género

IGND – Igualdade de Género e a Não-Discriminação

IMH – Igualdade entre Mulheres e Homens

LGE – *Local Gender Equality*

MG – Modelo de Governação

ND – Não-Discriminação

NP – Norma Portuguesa

OE – Objetivo(s) Estratégico(s)

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

ONG – Organização Não-Governamental

PM – Polícia Municipal

PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e a Não-Discriminação

PMIHM – Plano Municipal de Igualdade entre Homens e Mulheres

PMINDCMC – Plano Municipal para a Igualdade e a Não-Discriminação da Câmara Municipal de Cascais

UPDT – Unidade de Promoção dos Direitos no Território

STEM – Science, Technology, Engineering and Mathematics

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO DA CÂMARA MUNICIPAL DE CASCAIS PMIND 2022-2025

1. ENQUADRAMENTO

Este documento apresenta uma nova versão do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) para o período 2022-2025. Ao PMIND apresentado inicialmente foi adicionada uma adenda, resultante de um processo de consulta adicional a outras áreas que impactam a esfera de ação do município na comunidade e podem contribuir para reduzir as assimetrias e promover a coesão social.

O PMIND constitui-se como um instrumento de política local que visa planear a intervenção da Câmara Municipal de Cascais, adiante designada como CMC, nos domínios da cultura de igualdade da autarquia e da introdução de uma lente de género no desenho das políticas públicas que afetam o concelho.

O Regime Jurídico das Autarquias Locais é estabelecido pela Lei nº 75/2013, de 12 de setembro que determina a implementação de Planos Municipais para a Igualdade, conforme artigo 33º, nº 1, alínea q), que refere que é da competência da 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 PMIND para o período de 2022 a 2025, cumpre este desígnio e complementa os instrumentos de política local no domínio da coesão social.

Este documento apresenta o percurso da autarquia no domínio da igualdade de género e da não discriminação, a génese do PMIND que foi construído através do diagnóstico municipal para a igualdade de género, a estrutura e uma descrição das dimensões de intervenção.

2. PERCURSO DA AUTARQUIA

A CMC é uma entidade experiente na integração das questões da cidadania, igualdade e da não discriminação nas suas atividades, tendo vindo a construir um percurso consistente ao longo do tempo. A dimensão e complexidade da CMC têm influenciado positivamente a intervenção da autarquia ao permitir integrar os princípios e as questões da igualdade noutros eixos de política local como sejam a intervenção social, a sustentabilidade, a saúde, o desporto ou a habitação.

Este percurso, iniciou-se em **1998**, com a celebração de um protocolo de colaboração com a então Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, atualmente, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG). Nos últimos vinte anos, têm vindo a ser adotados mecanismos de consolidação das políticas locais de promoção da igualdade e integrado este princípio em diferentes instrumentos estratégicos do município.

A tabela seguinte sinaliza numa sequência cronológica alguns dos marcos mais significativos que ocorreram neste período e apresenta alguns dos instrumentos e processos utilizados para a prossecução dos objetivos neste domínio.

ANO	MARCOS
1998	Assinatura do protocolo com a CIDM (atual CIG) e nomeação da primeira Conselheira para a Igualdade .
1999	Primeiro Plano Municipal para a Igualdade de Oportunidades .
2002	Lançamento de concurso de boas-práticas das organizações locais , com vista à atribuição do Prémio “Igualdade de Oportunidades” , de cariz monetário, com vista a distinguir e apoiar organizações promotoras da Igualdade de Género.
2003	Criação do Fórum Municipal de Cascais contra a Violência Doméstica , coordenado e financiado pela CMC. O Fórum constitui uma plataforma de articulação e de definição de prioridades de intervenção no combate à violência doméstica em Cascais, funcionando por grupos de trabalho e com planos de ação próprio.
	Protocolo com o Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS) para assessoria na área da violência doméstica, e desde 2009 até 2015, alargado à área da Igualdade de Género. Esta assessoria reflete um investimento significativo que a CMC tem vindo a fazer nestas áreas, obtendo como retorno uma maior qualidade das ações desenvolvidas, nomeadamente através da estreita ligação entre a ação e a investigação e dos <i>inputs</i> de especialistas nas áreas em causa.
2005	Introdução da promoção da Igualdade de Género como competência da autarquia no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais .
2007	Subscrição da Carta Europeia para a Igualdade dos Homens e das Mulheres na Vida Local , do Conselho de Municípios e Regiões da Europa, comprometendo-se a CMC, por esta via, a elaborar um Plano de Ação para a incorporação dos princípios da Igualdade de Género nas diversas políticas e intervenções locais.
Desde 2008	Aprovação do I Plano Municipal de Cascais contra a Violência Doméstica 2008-2011 (PMCVD) .
2011	Integração da perspetiva da igualdade de género, cidadania e não discriminação na Estratégia de Sustentabilidade de Cascais , nomeadamente ao nível do princípio da Equidade: “ <i>Criar as condições para fomentar a igualdade de oportunidades sem discriminação segundo o género, idade, raça, religião ou condição física</i> ”, (Estratégia de Sustentabilidade de Cascais, p.96) e na sua linha estratégica de atuação relativa à “Promoção do território inclusivo”, que inclui como um dos seus 3 objetivos a “ <i>Promoção da igualdade de género</i> ”.
	Elaboração do Plano de Desenvolvimento Social com base num modelo de coesão social do Conselho da Europa que reconhece a desigualdade de género como uma fratura social e uma ameaça à coesão, orientando o desenvolvimento social para a superação das desigualdades com base no sexo, nacionalidade, etnia, idade e deficiência.

Desde 2011	Autarquia de Cascais distinguida com Galardão de “ Autarquia + Familiarmente Responsável ” atribuída pelo Observatório de Autarquias Familiarmente Responsáveis (uma vez que Cascais desde então tem sido distinguido, após três anos ou mais consecutivos, tendo recebido, entretanto a distinção da bandeira com palma.
2012	Aprovação da Estratégia Municipal para a Igualdade de Género 2012-2022 .
	Integração de medidas de ação positiva no “Documento Orientador dos Critérios Específicos de Apoio – Época Desportiva 2012/2013” com vista a estimular um crescimento dos indicadores de prática desportiva, organizada e não organizada, por parte da população feminina.
	Atribuição ao Município de Cascais pela CIG da Menção Honrosa na 1ª edição do “Prémio Viver em Igualdade” .
Desde 2013	Elaboração, implementação e avaliação de Planos de Ação para a Igualdade de Género .
2014	Integração da promoção da igualdade de género no relatório da revisão do Plano Diretor Municipal , enquanto fator de coesão social, aludindo à Estratégia Municipal para a Igualdade de Género como um programa específico nesta área.
	Nomeação de 3 conselheiras locais para a igualdade (das áreas da ação social, recursos humanos e comunicação) assegurando um maior envolvimento e comprometimento de outras áreas para além da ação social. Devido a alterações na ocupação destes cargos, o posto de conselheira/o para a igualdade já não é ocupado por três pessoas.
	Atualização do protocolo de colaboração entre o município de Cascais e a CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género).
	Município de Cascais distinguido pela CIG com “ Prémio Viver em Igualdade ” (2ª edição).
Desde 2015	Uma vez que se entende que esta temática é transversal, o trabalho para a promoção da IMH é desenvolvido desde 2015 por uma Equipa Interdepartamental , a qual é responsável pela elaboração e implementação em primeira linha do “Plano de Ação Municipal para a Igualdade de Género”. A coordenação desta equipa está entregue à Divisão da Promoção dos Direitos no Território (DPDT).
2015	Reconhecimento da importância do género no Plano Municipal para a Integração dos Imigrantes de Cascais 2015-2017 , assumindo-se como determinante a existência de indicadores desagregados por sexo e contemplando algumas medidas específicas que visam atenuar as desigualdades de género junto desta população.
2016	Reconhecimento da importância do género na Estratégia Local de Promoção da Saúde 2016-2020 , assumindo-se como determinante a existência de indicadores em saúde desagregados por sexo.
	Consideração no Regulamento de Acesso ao Programa Municipal de Habitação Social (PMHAS) (reg.386/2016-DR 2ª série-nº74-15/abril/2016), documento que regula a análise das condições de acesso e de atribuição dos fogos de habitação social de critérios que valoram e discriminam positivamente situações de monoparentalidade e de vítimas de violência doméstica.
	Integração de medidas de ação positiva nos Programas de Apoio ao Desenvolvimento Desportivo através da consideração de Critérios Específicos de Apoio com vista a estimular um crescimento dos indicadores de prática desportiva, organizada e não organizada, por parte da população feminina.
2017	Município de Cascais distinguido pela CIG com “ Prémio Viver em Igualdade ” (3ª edição referente ao biénio 2016-2017)
	Assumpção de compromisso pelo Município de Cascais de adaptação local aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas, de entre os quais, e para efeitos desta candidatura, se destaca o objetivo 5 Igualdade de Género “ <i>Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas</i> ”. Este compromisso encontra-se consolidado no documento “ Cascais 2030 – Relatório Base para a Adaptação Local dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável de Cascais ”.
2018	Afetação da temática da Igualdade de Género às áreas de intervenção da nova vereação entretanto criada (Vereadora Isabel Guerra), assumindo assim esta temática um carácter mais transversal a todas as unidades orgânicas do Município.
	Município de Cascais distinguido com “ Prémio Viver em Igualdade ” (4ª edição referente ao ano 2018).

2019	Adesão da autarquia de Cascais e mais duas empresas municipais (Cascais Ambiente e Cascais Próxima) ao Pacto para a Conciliação (Implementação do Sistema de Gestão da Conciliação (SGC) da Vida Profissional, Familiar e Pessoal através da Norma Portuguesa (NP) 4552:2016) - projeto governamental a cargo da Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade e no âmbito do Programa Portugal + Igual.
	Frequência da formação específica promovida pela APEE (Associação Portuguesa de Ética Empresarial) sobre a “NP 4552:2016 – Sistema de Gestão da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal” por parte da CMC, Cascais Ambiente e Cascais Próxima com vista a dar início dos trabalhos de implementação desta Norma.
	Adjudicação de serviços de assessoria à empresa Pedra Base no sentido de esta acompanhar e qualificar os trabalhos de implementação do Sistema de Gestão de Conciliação na CMC. Para este efeito foi igualmente criado um Grupo de Trabalho (GT) interdepartamental específico.
2020	Elaboração do Plano Estratégico de Desenvolvimento Social (PEDS) 2020-2030 da Rede Social de Cascais , instrumento de planeamento alinhado com os <i>Objetivos de Desenvolvimento Sustentável</i> e por conseguinte dando cobertura ao cumprimento do ODS 5 <i>Igualdade de Género</i> e ao ODS 10 <i>Reduzir as Desigualdades</i> .
	Criação da nova Divisão da Promoção dos Direitos no Território (DPDT) , unidade orgânica que integra competências específicas na área da promoção da igualdade entre homens e mulheres e na temática da promoção para a promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal no território do Concelho de Cascais. A criação desta nova unidade orgânica vem assim reforçar o compromisso do município em integrar o princípio da igualdade nas políticas públicas.
	Atualização do protocolo de colaboração entre o município de Cascais e a CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género).
	Nomeação da Conselheira Local para a Igualdade . Município de Cascais distinguido com “Prémio Viver em Igualdade” (5ª edição referente aos anos 2020-2021).
2021	Aprovação da Candidatura ao Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação de planos para a igualdade do PORLisboa (em curso) PMIHM - Projeto n.º LISBOA-05-3422-FSE-000006
	Município é convidado a integrar a Comissão Técnica (CT) 179 da APEE para participar no processo de revisão da NP 4552 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.
	Cascais é um dos 9 municípios parceiros do Projeto “Rede de Autarquias para a Igualdade” , promovido pela Associação Questão de Igualdade, financiado pelo EEA GRANTS no âmbito do Programa Conciliação e Igualdade de Género, Open Call#5 – “Projetos para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens ao nível local” – CIG.
2022	O Município é distinguido com a Certificação do Sistema de Gestão da Conciliação assente na Norma Portuguesa (NP) 4552 Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal a par com as empresas municipais Cascais Próxima e Cascais Ambiente. Município de Cascais distinguido com “Prémio Viver em Igualdade” (6ª edição referente aos anos 2021-2022).

Tabela 1. Marcos Históricos da CMC no âmbito da IGND

3. DIAGNÓSTICO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

O diagnóstico teve como objetivo identificar as áreas e prioridades de intervenção que refletem as principais vulnerabilidades e fragilidades, em matéria de igualdade e da não discriminação no município de Cascais e no território.

O PMIND resulta do diagnóstico municipal para a igualdade de género e a não discriminação realizado a nível interno e ao território. Através da análise documental de planos e políticas de intervenção, entrevistas aos representantes de diversas áreas, resultados de estudos que foram conduzidos e contactos com entidades externas foi retratada uma fotografia da realidade no concelho, no que se refere a este domínio. Esta visão sobre a realidade permitiu conhecer algumas fragilidades e áreas com necessidade de intervenção, bem como os domínios em que é necessário introduzir rotinas e procedimentos estruturados para recolher dados a fim de identificar potenciais desequilíbrios de género ou discriminação e propor ações para promover a igualdade de oportunidades.

O PMIND foi concebido em alinhamento com as estratégias europeia e nacional para a igualdade de género, bem como os desígnios dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas. Apresenta um conjunto de estratégias e medidas de *mainstreaming* de género, bem como medidas de correção das assimetrias de género, outros potenciais fatores discriminatórios e atividades específicas nos diferentes domínios de intervenção da autarquia. Estas atividades estruturam-se num conjunto de objetivos e metas e têm associados indicadores de monitorização e respetivas métricas para a avaliação dos progressos alcançados ao longo do tempo.

Sobre os resultados do diagnóstico, podemos dizer sinteticamente que os diversos planos de ação e planos municipais se têm revelado valiosos na definição de prioridades, na avaliação do impacto das ações realizadas e no foco na melhoria contínua. No ponto 2 Percurso da Autarquia, podemos verificar que o município tem percorrido um caminho evolutivo e consistente, pelo que o trabalho efetuado nos últimos anos se revelou produtivo e eficaz. O diagnóstico revelou “(...) *que a nível do território se requer maior intencionalidade na sua gestão, para que a perspetiva da igualdade seja implementada de forma mais efetiva e não apenas integrada nas iniciativas e projetos onde os seus gestores ou equipas têm sensibilidade ao tem.*” e a nível interno “(...) *este relatório demonstra que a igualdade de género integra os compromissos e as políticas da autarquia ao longo das últimas duas décadas e que o facto de ter sido definida como competência no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, foi uma demonstração cabal desse compromisso. Ao longo do tempo tem-se procurado um envolvimento transversal de diversas áreas para harmonizar conhecimento e alavancar a ação, desagregar dados por sexo para processos de decisão mais informados e mais recentemente um elevado investimento em medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, para dar resposta às necessidades de um efetivo constituído maioritariamente por mulheres.*” (Relatório de Diagnóstico no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2021-2024, 2022)

Recordando os objetivos centrais, verifica-se que foram alcançados resultados nas matérias que constituem os eixos estratégicos de intervenção que dão forma à “Estratégia Municipal para a Igualdade de Género 2012/2022”, cujo período de implementação finda em 2022, e que recordamos:

Eixo 1) O Território, promovendo a igualdade e a não discriminação a não discriminação na intervenção municipal, enquanto fator de coesão e inclusão social;

Eixo 2) O Conhecimento, assente no conhecimento de situações de desigualdade e discriminação e na divulgação da situação comparada de mulheres e homens em Cascais;

Eixo 3) A Comunicação, dando visibilidade ao princípio da IMH na intervenção municipal e na comunicação com os/as munícipes;

Eixo 4) A Gestão, promovendo a IMH na gestão interna e contribuir para a transversalidade do tema no município.

Subsiste, contudo, a necessidade de continuar a trabalhar nestes domínios porventura com uma configuração diferenciada e tendo como ponto de partida os resultados alcançados, internamente e no que concerne ao território. A revisão da Estratégia Municipal para a Igualdade de Género 2012/2022, representa uma oportunidade para renovar a ambição do município neste domínio. Verificou-se, através da consulta interna que o tema é reconhecido, existem bolsas internas de conhecimento sobre o mesmo, mas ainda se carece de ação mais prática, harmonizada e transversal em todos os domínios de intervenção.

A CMC dispõe de múltiplos instrumentos que lhe permitem influenciar a integração das questões de género no território, e que potencialmente não estão a ser utilizados em toda a sua plenitude para integrar a perspetiva de género. Estes, começam nas políticas públicas que são definidas ao nível da ação social, educação, desporto, entre outras, mas estão também na contratação de serviços, atribuição de patrocínios e donativos e outros apoios financeiros disponibilizados a escolas, área social, associações, moradores/as, coletividades, entre outros.

Verificou-se, através do processo de consulta que os Planos Municipais e as iniciativas que têm vindo a ser realizadas são conhecidas e valorizadas internamente, que as temáticas relacionadas com o género e a não discriminação são consideradas relevantes, mas não conseguimos identificar ao longo do processo que os/as entrevistados/as tenham consciência real da diferença de impacto interno ou no território, ou que conheçam as metodologias que permitem introduzir perspetiva da igualdade de género como critério transversal na gestão dos recursos humanos ou no desenho de uma política pública aplicada ao território.

Isto significa que, apesar de todo o trabalho desenvolvido, é necessário atuar sobre a aplicação intencional de princípios e critérios de igualdade de género internamente e na definição de políticas públicas ao nível do território.

O PMIND 2022-2025 reflete esta realidade e estas necessidades, como a seguir se descreve.

4. APRESENTAÇÃO DO PMIND 2022-2025

O PMIND apresenta os objetivos específicos, as metas e as medidas de promoção da igualdade e não discriminação a serem desenvolvidas internamente no município e no território, ou seja, nas e com as entidades que atuam no concelho nos diversos domínios de intervenção e nas populações. Apresenta ainda os indicadores, as métricas e a calendarização das medidas em curso ou a implementar.

Apresenta-se em seguida o contributo do PMIND para as estratégias globais e nacionais e posteriormente a estrutura do Plano.

4.1. CONTRIBUTO DO PMIND PARA AS ESTRATÉGIAS GLOBAIS E NACIONAIS

A conceção do PMIND foi efetuada, a partir dos resultados do diagnóstico e em alinhamento com:

- A Agenda 2030 das Nações Unidas e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;
- Os objetivos estratégicos Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 da Europa;
- A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND);
- Os objetivos estratégicos da CMC.

No que se refere à **Agenda 2030**, procurou-se o alinhamento com as metas dos objetivos de desenvolvimento sustentável relativos à igualdade de género (ODS 5), trabalho digno e crescimento económico (ODS 8) e redução das desigualdades (ODS 10), que contribuem para a concretização do objetivo e para a igualdade de género enquanto prioridade transversal de todos os ODS.

No que se refere à **Estratégia da União Europeia (EU) para a Igualdade de Género**, a mesma recorda-nos que: *“A União Europeia está na vanguarda mundial no que toca à igualdade de género: 14 dos 20 países mais bem classificados à escala mundial em termos de igualdade de género são Estados-Membros da UE. Graças a uma jurisprudência e legislação sólidas em matéria de igualdade de tratamento, aos esforços para integrar a perspetiva de género em diferentes áreas políticas e à legislação destinada a combater desigualdades específicas, a UE realizou progressos significativos no domínio da igualdade de género nas últimas décadas. **Todavia, nenhum Estado-Membro alcançou a plena igualdade de género e os progressos são lentos. Em média, os Estados-Membros obtiveram uma pontuação de 67,4 pontos em 100 no Índice de Igualdade de Género de 2019 da UE, melhorando apenas 5,4 pontos desde 2005.**”*

A **Estratégia da União Europeia** visa dar um novo impulso para construir uma Europa em que a igualdade de género seja concretizada até 2025, a execução estratégia assenta numa **abordagem dupla**, que consiste em medidas específicas destinadas a alcançar a igualdade de género combinadas

com o reforço da integração da perspetiva de género (**em todas as fases de conceção de políticas em todos os domínios de intervenção da UE**).

Para efeitos da execução da estratégia, **recorre-se ao princípio transversal, da interseccionalidade**¹ – a combinação do género e de outras características ou identidades pessoais e o modo como essas interseções contribuem para experiências de discriminação únicas.

A estrutura do PMIND inspira-se na abordagem adotada pela Comissão Europeia, ao definir medidas específicas a serem implementadas pela CMC, combinadas com a integração da perspetiva de género no desenho das políticas públicas.

Concretamente, o PMIND 2022-2025 contribui para cinco dos seis objetivos estratégicos (OE) da Estratégia Europeia para a Igualdade de Género:

- OE 1: Nem violência nem estereótipos
- OE 2: Ter uma vida próspera numa economia assente na igualdade de género
- OE 3: Assumir cargos de direção de forma equitativa em toda a sociedade
- OE 6: Abordar a igualdade de género e a capacitação das mulheres em todo o mundo
- OE 5: Financiar medidas para realizar progressos em matéria de igualdade de género na UE

No que se refere à **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual** (ENIND), esta assenta em **quatro eixos** assumidos como as grandes metas de ação global e estrutural até 2030:

- *Eixo 1* - Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais na governança a todos os níveis e em todos os domínios;
- *Eixo 2* - Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;
- *Eixo 3* - Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro;
- *Eixo 4* - Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres e da violência doméstica.

¹ O EIGE define «interseccionalidade» como um «instrumento analítico para o estudo, compreensão e resposta ao modo como o sexo e o género interagem com outras características/identidades pessoais e ao modo como essas interações contribuem para experiências de discriminação únicas» (ver: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>). Nos termos do artigo 10.º do TFUE, aquando da «definição e execução das suas políticas e ações, a União tem por objetivo combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual».

Os Eixos (E) assumem-se como as **quatro grandes metas de ação global e estrutural até 2030 para a consecução da igualdade e a não discriminação**. Estes englobam Orientações (O) que apontam as vias instrumentais escolhidas para alcançar cada Eixo.

EIXOS	ORIENTAÇÕES
E1 – Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens (IMH) (ODS 5 – Metas 5.1, 5c) e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios:	O 1.1 Conhecimento da situação real de mulheres e homens.
	O 1.2 Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local.
	O 1.3 Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens na política externa, incluindo na cooperação, e integração dos compromissos assumidos por Portugal nesses domínios nas orientações e práticas da administração pública central e local.
	O 1.4 Introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais nas políticas da administração pública central e local e promoção dos direitos das pessoas LGBTI.
E2 – Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 – Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6, 5a, 5c):	O 2.1 Promoção de uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens.
	O 2.2 Promoção da igualdade de rendimentos para mulheres e homens.
	O 2.3 Promoção do equilíbrio dos usos do tempo (pago e não pago) de mulheres e homens e valorização do trabalho ligado ao cuidado.
	O 2.4 Promoção do empoderamento das mulheres e da sua participação cívica e política.
	O 2.5 Promoção da igualdade em todas as carreiras e em todos os contextos de tomada de decisão.
	O 2.6 Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais.
E3 – Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro (ODS 5 – Metas 5.1, 5b, 5c):	O 3.1 Promoção da igualdade na inovação e no desenvolvimento científico e tecnológico
	O 3.2 Formação e capacitação como ferramenta para a igualdade.
	O 3.2 Participação plena e igualitária no progresso digital
	O 3.3 Potenciação do desenvolvimento tecnológico para a promoção da igualdade.
E4 – Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres e da violência doméstica (ODS 5 - Metas 5.1, 5.2 e 5.3, 5.6, 5c) e da violência exercida contra as pessoas LGBTI:	O 4.1 Combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica.
	O 4.2 Combate às práticas tradicionais nefastas.
	O 4.3 Combate à violência exercida em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais.

Tabela 2. Eixos e Orientações da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND)

Os três Planos Nacionais de Ação que a Estratégia comporta têm definidos **eixos e orientações estratégicas** até 2030, comuns, e que, por sua vez, definem medidas concretas a quatro anos, a saber:

- Plano nacional de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH).
- Plano nacional de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (PAVMVD).
- Plano nacional de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, da identidade de género e características sexuais (PAOIEC).

Na concretização desta visão, a ENIND **assume como central a eliminação dos estereótipos de género enquanto fatores que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo** que tendem a perpetuar-se e que impedem a igualdade substantiva que deve ser garantida às mulheres e aos homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais.

No domínio da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas, a Estratégia reforça o combate à segregação sexual das profissões, a promoção da igualdade salarial e da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, fomentando o diálogo com os parceiros sociais.

O PMIND proposto, contribui concretamente para os quatro eixos e 12 das 17 orientações:

EIXOS	ORIENTAÇÕES
E1 – Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens (IMH) (ODS 5 – Metas 5.1, 5c) e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios:	O 1.1 Conhecimento da situação real de mulheres e homens.
	O 1.2 Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local.
	O 1.3 Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens na política externa, incluindo na cooperação, e integração dos compromissos assumidos por Portugal nesses domínios nas orientações e práticas da administração pública central e local.
	O 1.4 Introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais nas políticas da administração pública central e local e promoção dos direitos das pessoas LGBTI.
E2 – Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 – Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6, 5a, 5c):	O 2.1 Promoção de uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens.
	O 2.2 Promoção da igualdade de rendimentos para mulheres e homens.
	O 2.3 Promoção do equilíbrio dos usos do tempo (pago e não pago) de mulheres e homens e valorização do trabalho ligado ao cuidado.
	O 2.4 Promoção do empoderamento das mulheres e da sua participação cívica e política.
	O 2.5 Promoção da igualdade em todas as carreiras e em todos os contextos de tomada de decisão.
	O 2.6 Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais.
E3 – Desenvolvimento científico e tecnológico	O 3.1 Promoção da igualdade na inovação e no desenvolvimento científico e tecnológico
	O 3.2 Formação e capacitação como ferramenta para a igualdade.

igualitário, inclusivo e orientado para o futuro (ODS 5 – Metas 5.1, 5b, 5c):	O 3.2 Participação plena e igualitária no progresso digital
	O 3.3 Potenciação do desenvolvimento tecnológico para a promoção da igualdade.
E4 – Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres e da violência doméstica (ODS 5 - Metas 5.1, 5.2 e 5.3, 5.6, 5c) e da violência exercida contra as pessoas LGBTI:	O 4.1 Combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica.
	O 4.2 Combate às práticas tradicionais nefastas.
	O 4.3 Combate à violência exercida em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais.

Tabela 3. Eixos e Orientações no domínio da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas

4.2. ESTRUTURA DO PMIND

O PMIND estrutura-se em **duas dimensões de intervenção**, a **dimensão interna** que representa a autarquia e a **dimensão externa** que representa o território, dando enquadramento a mais de **90 medidas**, que se desdobram em mais de **130 ações** a decorrer no período de vigência do Plano. Em cada dimensão existem diversos domínios de ação.

Salienta-se que a intervenção sobre o território requer conhecimento sobre os princípios que presidem à igualdade e não discriminação, mas também conhecimento sobre metodologias para integração e disseminação dos mesmos, nas políticas, procedimentos e práticas que posteriormente se refletem nos agentes que atuam no território. É o objetivo que se pretende alcançar com as medidas definidas para a dimensão interna, onde se enquadram medidas e ações estratégicas para uma intervenção integrada.

Genericamente, estas medidas, incluem, a revisão da Estratégia Municipal para a Igualdade de Género para os próximos dez anos, a capacitação interna dos atores chave para a disseminação de uma cultura de igualdade, o desenvolvimento de um plano de comunicação que assegure a comunicação periódica dos instrumentos e dê visibilidade às principais ações realizadas adotando uma linguagem inclusiva, a revisão de políticas e procedimentos que assegurem maiores níveis de igualdade nas condições de trabalho, a manutenção do sistema de gestão da conciliação para proporcionar aos/às trabalhadores/as maior equilíbrio entre as esferas pública e privada e o reforço da comunicação sobre os mecanismos de prevenção do assédio.

Os resultados esperados centram-se sobre a implementação de uma cultura de igualdade, reforço da coesão social, condições de trabalho dignas e promoção de um ambiente de trabalho seguro, saudável e equilibrado.

A **dimensão interna** subdivide-se em **seis domínios de ação**, a saber:

DIMENSÃO INTERNA		
Domínios de Ação	Objetivo estratégico	Breve descrição das medidas
1. Estratégia	Integrar a perspetiva de igualdade e de não discriminação no modelo de governação e na intervenção estratégica do concelho	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir a estratégia municipal para a Igualdade; ▪ Criar as estruturas, os instrumentos e o modelo de governação e funcionamento para a igualdade; ▪ Implementar procedimentos e rotinas para transversalizar os princípios da igualdade
2. Capacitação	Desenvolver competências em igualdade de género e a não discriminação entre os/as trabalhadores/as do Município e agentes estratégicos e multiplicadores que permitam a sua aplicação em diferentes contextos de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ações de capacitação interna para dirigentes, técnicos e trabalhadores/as sobre as questões da igualdade, a não discriminação e linguagem inclusiva. Envolvimento de áreas consideradas chave na multiplicação do impacto; ▪ Ações de capacitação externa envolvendo estruturas dirigentes e técnicos das organizações do setor social, equipamentos desportivos, saúde, comunidade, entre outros.
3. Comunicação Interna e Externa	Dar o exemplo e incentivar a aplicação da imagem e linguagem inclusivas na comunicação interna e externa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementar procedimentos e rotinas para a utilização da imagem inclusiva; ▪ Informar sobre os canais de comunicação internos e as medidas de conciliação disponíveis.
4. Igualdade nas Condições de Trabalho	Implementar/melhorar procedimentos internos de comunicação no âmbito da igualdade e não discriminação	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementar orientações para reduzir as assimetrias de género na força de trabalho, funções de primeira linha e executivo.
5. Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal	Criar condições para favorecer o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais, familiares e pessoais	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manter o Sistema de Gestão da Conciliação com as respetivas medidas de conciliação para responder às necessidades dos/as trabalhadores/as e desenvolver as atividades que permitem manter a respetiva certificação.
6. Prevenção do Assédio	Proporcionar um ambiente saudável e seguro de zero tolerância ao assédio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar para a aplicação do Código de Prevenção do Assédio e reforçar a confiança de trabalhadores/as e dirigentes sobre os canais de comunicação relacionados com situações de assédio.

Tabela 4. Domínios da Dimensão Interna

Os domínios de atuação dedicados ao território, atuam sobre os atores locais e a relação com a CMC, porque persistem desequilíbrios, assimetrias e desigualdade de oportunidades na situação comparada de homens e mulheres no concelho de Cascais que é imperativo superar, se se pretende ser um território equitativo, coeso e inclusivo. Adicionalmente identificaram-se necessidades ao nível da definição de medidas de ação positiva para públicos vulneráveis para melhorar o acesso a serviços e iniciativas.

O PMIND inclui atividades estruturantes como sejam a recolha de dados no concelho que permitam informar as políticas públicas, nas diversas áreas de atividade, capacitação de atores locais estratégicos, sensibilização dos/as jovens, atividades que melhoram a informação sobre as escolhas profissionais para reduzir as assimetrias da participação das mulheres em STEM ou a distinção de entidades locais que integram a perspetiva de género nos seus modelos de atividade.

Globalmente, o município tem percorrido um caminho evolutivo e consistente, embora se pretenda chegar mais longe e desenvolver uma ação mais concertada e mais aprofundada, pelo que se reconhece que é necessária persistência e continuidade para alcançar os objetivos e resultados a que se propõe, através de uma ação mais intencional e prática de princípios e critérios de igualdade de género, internamente e na definição de políticas públicas ao nível do território, harmonizada e transversal em todos os domínios de intervenção.

As mudanças e os resultados que se procuram alcançar com este Plano relacionam-se com uma maior transversalidade na aplicação da estratégia de igualdade de género, na integração de uma lente de género nas atividades da CMC e dos agentes locais, na eliminação de fatores de discriminação no acesso aos serviços, na adoção de práticas que influenciam a vida das pessoas e a comunidade local, tendo sempre subjacente o princípio da igualdade. O princípio da Igualdade é um imperativo democrático, de cidadania e justiça social, bem como fator de desenvolvimento social e económico, e um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena das pessoas. De todas as pessoas.

A **dimensão externa**, dedicada ao território, subdivide-se em **catorze domínios de ação**, a saber:

DIMENSÃO EXTERNA		
Domínios de Ação	Objetivo estratégico	Breve descrição das medidas
1. Ação Social	Incentivar a adoção de boas práticas pelas organizações da área da ação social do concelho	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Articular uma intervenção nas organizações sociais com a Rede Social para identificar dificuldades na incorporação dos princípios da IG e ND; ▪ Criar instrumentos e condições para proteger as

		<p>vítimas e prevenir a violência doméstica;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementar respostas sociais facilitadoras da conciliação nos municípios; ▪ Implementar rotinas de recolha de dados desagregados por sexo para apoiar na definição de medidas ajustadas.
2. Saúde	Incentivar a adoção de boas práticas pelas organizações da área da saúde do concelho	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estudar as condições de acesso à saúde no território. ▪ Sensibilizar as organizações da área da saúde para a incorporação dos princípios da IG e ND nos seus modelos de governação e de gestão.
3. Desporto	Incentivar a adoção de boas práticas pelas organizações da área do desporto do concelho	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar as organizações da área do desporto para a incorporação dos princípios da IG e ND nos seus modelos de governação e de gestão. ▪ Estudar assimetrias na prática de desporto; ▪ Criar condições para a prática de desporto adaptado a pessoas com deficiência; ▪ Associar os apoios às entidades desportivas a critérios de género.
4. Educação	Incentivar a adoção de boas práticas pelas organizações da área da educação do concelho	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desenvolver projetos para atrair raparigas para as áreas STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) e rapazes para as áreas em que se encontram subrepresentados; ▪ Sensibilizar os jovens para as temáticas da IG e ND. ▪ Criar instrumentos para reduzir a violência nas escolas; ▪ Em parceria com o Observatório da Educação, estudar as assimetrias no ensino; ▪ Incentivar os pais homens a serem Encarregados de Educação.
5. Juventude	Incentivar a adoção de boas práticas pelas organizações da área da juventude do concelho	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacitar jovens e criar ativistas para a IG e ND; ▪ Aplicar uma lente de género na capacitação de team leaders, associações juvenis, escoteiros, etc.

<p>6. Comunidade</p>	<p>Incentivar a adoção de boas práticas pelas organizações da comunidade do concelho</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrar critérios sociais nas compras públicas, pela aplicação da lei; ▪ Incorporar objetivos, indicadores ou critérios de género nos acordos, protocolos e parcerias com as entidades externas; ▪ Distinguir as entidades com boas práticas; ▪ Rever a Política de acolhimento de refugiados para integrar medidas de empoderamento das mulheres e raparigas.
<p>7. Emprego</p>	<p>Combater o desemprego da população mais vulnerável e apoiar o seu desenvolvimento profissional</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desenvolver um sistema de sinalização para identificar indivíduos em situações de vulnerabilidade económica, saúde mental ou deficiência para definir medidas de ação positiva; ▪ Criar quotas nos cursos para públicos vulneráveis; ▪ Desagregar os dados por sexo em todas as ações.
<p>8. Divisão do Plano e Controlo Orçamental</p>	<p>Planeamento e intervenção na cidade com critérios de inclusão, levando em consideração as necessidades de homens e mulheres</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avaliar a percentagem do orçamento do Município aplicado à IG e ND, através da sinalização do ODS 5 Igualdade de Género e ODS 10 Reduzir as Desigualdades na aplicação do orçamento.
<p>9. Cidadania e Participação</p>	<p>Planeamento da cidade de forma mais inclusiva, levando em consideração as necessidades de homens e mulheres e outros públicos vulneráveis</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recolha de dados desagregados por sexo em todos os exercícios de orçamento para incentivar os públicos sub-representados; ▪ Utilizar e incentivar ao uso de linguagem inclusiva na comunidade.
<p>10. Espaço Público, Segurança e Mobilidade</p>	<p>Planeamento da cidade de forma mais inclusiva, levando em consideração as necessidades de homens e mulheres e outros públicos vulneráveis;</p> <p>Reduzir os conflitos na cidade pela promoção da inclusão.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar uma perspetiva de género nas intervenções da PM através da realização de patrulhas com equipas mistas; ▪ Adesão à plataforma Women in Transport; ▪ Desenvolver um sistema de recolha de dados sobre os tipos de requerentes para definir uma medida de ação positiva que facilitem o acesso ou eliminem barreiras ao acesso;

<p>11. Ambiente</p>	<p>Sensibilizar a comunidade para as questões do desenvolvimento sustentável nas suas dimensões social e ambiental</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adequar os espaços verdes às necessidades de homens, mulheres e outros públicos vulneráveis. ▪ Integrar a diversidade e os princípios da IG e ND nas ações e campanhas relacionadas com o ambiente e o desenvolvimento sustentável. Relacionar as diferentes iniciativas ambientais com os ODS 5 <i>Igualdade de Género</i> e ODS 10 <i>Reduzir as Desigualdades</i>.
<p>12. Cultura</p>	<p>Promover a cultura, levando em consideração as necessidades e características de homens e mulheres e outros públicos vulneráveis</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definir ações para incentivar a participação equilibrada entre homens e mulheres em eventos culturais, através do levantamento de dados desagregados e da sua disponibilização no Cascais Data para definição de medidas futuras.

Tabela 5. Domínios da Dimensão Externa

4.3. RECURSOS A ASSOCIAR À IMPLEMENTAÇÃO DO PMIND

A implementação do PMIND tem associados um conjunto de recursos para garantir o cumprimento dos objetivos.

Do ponto de vista de recursos humanos existe uma equipa associada às Conselheiras Locais para a Igualdade (interna e externa), a EIVL, a equipa da comunicação e um conjunto de parceiros que apoiam na implementação das medidas no terreno.

Do ponto de vista financeiro, está assegurado o financiamento através de fundos públicos e do orçamento do município.

Estão ainda alocados outros recursos como sejam físicos e tecnológicos para realização de reuniões, ações de formação e outras atividades, para suporte às diversas atividades.

4.4. METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DO PMIND

A avaliação do PMIND permitirá aferir se as mudanças e os resultados esperados relacionados com a transversalidade na aplicação da estratégia de igualdade de género, a integração de uma lente de género nas atividades da CMC e dos agentes locais, a eliminação de fatores de discriminação no

acesso aos serviços, a adoção de práticas que influenciam a vida das pessoas e a comunidade local, foram alcançados.

Contudo, a alteração de comportamentos é um processo complexo, que depende de diversas variáveis e demorado no tempo. Por esse motivo adotámos diversas estratégias para associar os princípios da igualdade e da não discriminação tais como uma estratégia dedicada à transversalidade, à incorporação do tema na avaliação de dirigentes, à capacitação - da EIVL, dos dirigentes e áreas que desenvolvem políticas municipais, bem como trabalhadoras e trabalhadores -, à inclusão nos critérios de compras públicas e numa intervenção localizada por área de intervenção com medidas específicas para reduzir as assimetrias.

O PMIND foi construído com base em objetivos estratégicos e específicos, metas, ações, indicadores de avaliação e responsáveis para permitir uma avaliação concreta do grau de implementação das medidas e ações e dos resultados alcançados. Estão ainda alocados recursos humanos, tecnológicos, financeiros e físicos para a sua adequada implementação.

Os resultados da avaliação serão compilados num relatório claro e acessível a todos os destinatários. Esse relatório deve destacar os principais resultados, desafios encontrados e recomendações para futuras ações. Estão previstos dois relatórios, um intercalar e um final para medir o progresso das atividades, mas também a sua eficácia e impacto.

O relatório de avaliação final do PMIND será efetuado por uma entidade externa, para garantir um contributo externo especializado que concorra para uma reflexão conjunta sobre o processo realizado, permitindo desenvolver estratégias para uma melhoria continua no desenho e implementação dos Planos para a Igualdade no futuro.

A metodologia de avaliação inclui assim diversas abordagens para avaliar o PMIND:

- Objetivos SMART, que é o acrónimo para Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-Bound, ou seja, um conjunto de indicadores que facilitam a avaliação dos objetivos.
- Definição de indicadores de execução claros e mensuráveis que refletem os objetivos do plano, através da medição da concretização das medidas e ações. Fichas de registo das medidas, a serem preenchidos pelos responsáveis com informação sumária sobre a implementação de cada medida.
- Recolha de Dados para avaliar o plano durante e após a implementação, incluindo dados estatísticos, pesquisas de opinião, registos de incidências, entre outros.

- Análise Quantitativa para verificar se os objetivos estabelecidos estão a ser alcançados, por comparação dos indicadores iniciais com os dados atuais e calcular o progresso ao longo do tempo.
- Análise Qualitativa complementar como entrevistas às Conselheiras Locais para a Igualdade, interna e externa, *focus group* com a EIVL, parceiros de projeto, outros destinatários e *stakeholders* relevantes. Estas abordagens qualitativas complementam a informação e fornecem dados mais detalhados sobre o impacto do plano na vida das pessoas e na comunidade. Aqui inclui-se a opinião dos beneficiários do plano, como dirigentes, trabalhadores/as e pessoas ou grupos afetados pelas ações. A recolha de feedback pode ser efetuada através de pesquisas de satisfação ou consultas públicas.
- Avaliação de Custos e Recursos. Além da eficácia, a avaliação também deve considerar os custos e recursos envolvidos na implementação do plano, para determinar a eficiência do plano em termos de recursos utilizados em relação aos resultados alcançados.

Por fim, é fundamental que os resultados da avaliação sejam utilizados de forma significativa. Eles devem ser partilhados com todos os envolvidos no Plano, incluindo autoridades municipais, órgãos governamentais, parceiros e munícipes. Os resultados podem servir para informar decisões futuras, ajustar políticas, melhorar programas e fortalecer o compromisso com a igualdade e a não discriminação.

A avaliação é uma etapa crítica na implementação deste Plano, pois permite identificar os pontos fortes, os pontos de melhoria e quais são os próximos passos a serem seguidos para alcançar os objetivos de igualdade e coesão social.

4.5. PMIND – PLANO DE AÇÃO

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO - PMIND 2022-2025

Nº	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	META	MEDIDAS	CALENDARIZAÇÃO	INDICADOR	MÉTRICA	RESPONSABILIDADE							
								2022	2023	2024	2025			
DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO - AUTARQUIA														
ESTRATÉGIA														
Objetivo estratégico: Integrar a perspetiva de igualdade e não discriminação no modelo de governação e na intervenção estratégica do concelho														
Objetivos Estratégicos da Estratégia Europeia e Eixos e Orientações da Estratégia Nacional														
OE 4: Integração da perspetiva de género e promoção de uma perspetiva interseccional nas políticas da EU														
*E1 – Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens (IMH) (ODS 5 – Metas 5.1, 5c) e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios														
O 1.2 Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local.*														
1	Criar os órgãos de governação e os instrumentos de funcionamento do PMIND	Constituição até final de 2022	Constituição da EIVL	2022	Nomeação da Equipa	n.a.	Executivo	1						
2		Publicação até outubro de 2023	Criar as Normas de Funcionamento da EIVL	2023	Normas Publicadas	n.a.	EIVL		1					
3		n.a.	Reunião de Kick Off da EIVL	2023	Taxa de Participação	Nº de Participantes na reunião / Nº de Participantes na EIVL x 100	Vereadora do Pelouro		1					
4		Taxa de Participação ≥ 67%	2ª Reunião da EIVL	2023	Taxa de Participação	Nº de Participantes na reunião / Nº de Participantes na EIVL x 100	Vereadora do Pelouro		1					
5		Taxa de Participação ≥ 67%	3ª Reunião da EIVL	2023	Taxa de Participação	Nº de Participantes na reunião / Nº de Participantes na EIVL x 100	Vereadora do Pelouro		1					
6		Publicação até Setembro de 2023	Definir o Modelo de Governação do PMIND	2023	Modelo de Governação aprovado	n.a.	EIVL		1					
7		Publicação até Setembro de 2023	Glossário da EIVL	2023	Glossário publicado	n.a.	UPDT		1					
8	Acompanhar a execução dos objetivos	Taxa de Execução ≥ 70%	Relatório de Execução 12 meses de implementação	2023	Taxa de Execução	Nº de ações realizadas / Nº de ações planeadas x 100	EIVL							
9		Taxa de Execução ≥ 90%	Relatório Final	2025	Taxa de Execução	Nº de ações realizadas (2022-2025) / Nº de ações planeadas (2022-2025) x 100	EIVL							

10	Adequar a Estratégia Municipal para a Igualdade aos objetivos da CMC e em alinhamento com os Planos Nacionais e a Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025	Publicação da Estratégia em setembro de 2024	Rever a Estratégia Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação para o período 2024-2034	2024	Estratégia publicada	n.a.	EIVL				
11		Publicação do Relatório até 31 Jan a cada 3 anos	Realizar Relatórios de três em três anos sobre a Implementação da Estratégia Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação para o período 2024-2034	2026	Relatórios publicados	n.a.	Conselheira Local para a Igualdade EIVL				
12	Estabelecer procedimentos e rotinas para obter dados desagregados por sexo no que se refere ao acesso aos serviços da CMC	2024 - Lançamento do estudo 2025 Publicação do Estudo	Estudo complementar sobre IG e ND no Território. Realizar através de questionário e entrevistas junto dos agentes de educação, ação social, saúde, desporto, justiça, turismo sobre a distribuição de mulheres na gestão, na força de trabalho, no acesso aos serviços, qualidade no acesso, Incluir questões sobre salário e remuneração. Envolver as áreas da saúde, comunidade, para perceber os fenómenos de maior participação feminina nas atividades de isolamento social ou dos rapazes em determinadas áreas	2024 2025	Dados disponíveis no SIL (Sistema de Informação Local)	n.a.	Conselheira Local para a Igualdade EIVL Unidade de Promoção dos Direitos no Território Departamento Local de Saúde e Solidariedade Social				
13		Disponibilizar informação desagregada por sexo para 90% das áreas representadas na EIVL	Criar uma área dedicada à igualdade no site do Cascais Data para evidenciar os dados desagregados por sexo das diferentes áreas de ação	2024	Percentagem de áreas representadas na EIVL no Cascais Data	Nº de áreas da EIVL com informação desagregada por sexo / Nº de áreas com informação desagregada por sexo x 100	EIVL e Divisão de Marketing e Inovação				
14	Avaliar o contributo de cada projeto realizado para a IG e ND	1 projeto por área representada na EIVL avaliado através do Igualómetro	Realizar Guia sobre a utilização do Igualómetro	2024	Publicação do Guia	n.a.	Conselheira Local para a Igualdade				
15	Aumentar a informação e o conhecimento internos sobre a IG e ND	30% dos departamentos que integram a EIVL da CMC com dados desagregados por sexo	Inventariar os departamentos que integram a EIVL que já desagregam dados por sexo e por grupo etário	2024	Publicação do documento	n.a.	Comunicação, Inovação/Atendimento ao Cidadão				
16			Adicionar aos objetivos/às atividades dos departamentos que integram a EIVL: Desagregação de dados por sexo em todos os surveys ou documentos emitidos pelo departamento para o exterior	2024	Revisão dos objetivos/atividades	Nº de departamentos que integram a EIVL que com objetivos de desagregação de dados por sexo / Nº de departamentos da CMC	EIVL				
17		Estruturar os dados desagregados por sexo recolhidos nos departamentos representados na EIVL e inseri-los no Cascais Data, como dados abertos	2024	Cascais Data integra dados abertos dos departamentos representados na EIVL	Nº de departamentos que com dados desagregados por sexo / Nº de departamentos da CMC	DCS/DMIN					
18		100% das Juntas de Freguesia com dados desagregados por sexo	Recolher dados desagregados por sexo nos programas e atividades periódicas realizadas com a comunidade	2024	Cascais Data integra dados abertos dos das Juntas de Freguesia	Nº de juntas de freguesia com dados desagregados por sexo / Nº de juntas de freguesia					
19		20% dos departamentos que integram a EIVL utilizam linguagem inclusiva nos documentos estratégicos emitidos para o exterior	Conceção do Guia de Comunicação Clara	2024	Publicação do documento	n.a.	DCS				
20			Adicionar aos objetivos/às atividades dos departamentos que integram a EIVL: Utilização de linguagem inclusiva/neutra em novos documentos emitidos para o exterior da CMC	2025	Departamentos que integram a EIVL que emitem documentos para o exterior com linguagem inclusiva	Nº de departamentos que emitem documentos para o exterior com linguagem inclusiva	EIVL				

21		≥ 40% de dirigentes com a perspectiva de género na avaliação de desempenho	Integrar a perspetiva de género na avaliação de desempenho dos dirigentes	2025	Taxa de Concretização	Nº de dirigentes com o objetivo incluído/Nº de dirigentes x 100	Vereadora do Pelouro							
22	Motivar internamente e incentivar a melhoria do desempenho em IG	2 novas boas práticas relacionadas com a integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, na forma de organização ou funcionamento ou nas atividades desenvolvidas.	Candidatura ao Prémio Viver em Igualdade 2021-2022	2022	Reconhecimento atribuído pela CIG	n.a.	Conselheira Local para a Igualdade	1						
23		2 novas boas práticas relacionadas com a integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, na forma de organização ou funcionamento ou nas atividades desenvolvidas.	Candidatura ao Prémio Viver em Igualdade 2023-2024	2024	Reconhecimento atribuído pela CIG	n.a.	Conselheira Local para a Igualdade							
24		Estruturar as práticas de IG e ND e transformar as mesmas em rotinas	Realizar o diagnóstico para a implementação da norma da ISO sobre Igualdade de Género "Guidelines for the promotion and implementation of gender equality" para disseminação das práticas do município		2024	Publicação dos resultados do diagnóstico para disseminação das práticas do município	n.a.	UPDT						
25			Implementação da norma da ISO sobre Igualdade de Género "Guidelines for the promotion and implementation of gender equality"		2024	Reconhecimento da implementação da norma da ISO por entidade certificadora	n.a.	UPDT						
26	Adesão à Meta Nacional para a Igualdade de Género da UN Global Compact Network Portugal	Comunicação interna e externa do compromisso com a IG em posições de liderança e definição de metas intermédias	Revisão dos procedimentos internos por forma a criar condições ao alcance da Meta Nacional (recrutamento, mobilidade interna, acesso à formação, grupos de trabalho, júris,)	2024	40% de Mulheres no Executivo e Direção de 1ª linha até 2030 (podemos ter uma meta intermédia)	Percentagem de Mulheres no Executivo e Direção de 1ª linha %M=(Nº de M no Executivo + Nº M Direção 1ª linha)/Nº total sw H+M no Executivo e 1ª linha x 100	Vereadora do Pelouro da IG							
27	Desenhar instrumentos para motivar e incentivar entidades externas na melhoria do desempenho em IG e ND	Distinguir as primeiras 10 entidades bandeira	Desenhar um Selo para distinguir as entidades/instituições/organizações do território com práticas de IG e ND	2025	Comunicação do Selo	n.a.	UPDT							
							Total	2	6	0	0		8	

CAPACITAÇÃO
CAPACITAÇÃO INTERNA

Objetivo Estratégico: Desenvolver competências em igualdade de género e não discriminação entre os/as trabalhadores/as do Município e agentes estratégicos e multiplicadores que permitam a sua aplicação em diferentes contextos de trabalho

Objetivos Estratégicos da Estratégia Europeia e Eixos e Orientações da Estratégia Nacional
OE 6: Abordar a igualdade de género e a capacitação das mulheres em todo o mundo
E3 – Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro (ODS 5 – Metas 5.1, 5b, 5c):
O 3.2 Formação e capacitação como ferramenta para a igualdade.

28		75% dos membros da EIVL capacitados/as	Ação de capacitação em IG dirigida à EIVL	2023	Taxa de Adesão	Nº de participantes da EIVL na ação/Nº de participantes da EIVL x 100	Conselheira Local para a Igualdade		1				
29	Capacitar a equipa de gestão do PMIND	75% dos membros da EIVL capacitados/as	Ação de capacitação sobre linguagem inclusiva dirigida à EIVL	2024	Taxa de Adesão	Nº de participantes da EIVL na ação/Nº de participantes da EIVL x 100	Conselheira Local para a Igualdade						
30		100% dos membros da EIVL capacitados/as	Ação de capacitação sobre os ODS 5 Igualdade de Género e ODS 10 Reduzir as Desigualdades	2024	Taxa de Adesão	Nº de participantes da EIVL na ação/Nº de participantes da EIVL x 100	Divisão de Transição Ambiental e Desenvolvimento Sustentável						
31	Capacitar os dirigentes nos princípios da IG e ND	40% dos/as dirigentes capacitados/as em IG e ND	Ação de capacitação em IG para Dirigentes da CMC (excluindo os representados na EIVL)	2024 2025	Taxa de Adesão	Nº de participantes nas ações/Nº de participantes elegíveis x 100	Conselheira Local para a Igualdade		1				
32	Capacitar os/as trabalhadores/as nos princípios da IG e ND	20% dos/as técnicos/as superiores da CMC	Ação de capacitação em IG e ND para os técnicos superiores da CMC	2024 2025	Taxa de Adesão	Nº de participantes nas ações/Nº de participantes elegíveis x 100	Conselheira Local para a Igualdade						
33	Informar e sensibilizar sobre as questões do assédio	100% dos/as dirigentes capacitados/as	Ação de capacitação para Dirigentes sobre o Código de Prevenção do Assédio da CMC	2024 2025	Taxa de Adesão	Nº de participantes nas ações/Nº de participantes elegíveis x 100	Conselheira Local para a Igualdade/Divisão de Formação (RH)						
34		100% dos/as técnicos/as de recursos humanos, compliance e jurídico capacitados/as	Ação de capacitação para técnicos/as de recursos humanos, os técnicos da área de compliance e do departamento jurídico sobre o Código de Prevenção do Assédio da CMC	2024	Taxa de Adesão	Nº de participantes nas ações/Nº de participantes elegíveis x 100	Conselheira Local para a Igualdade/Divisão de Formação (RH)						
35		25% dos/as trabalhadores/as capacitados/as	Ações de capacitação para trabalhadores/as sobre o Código de Prevenção do Assédio da CMC (o processo, o mecanismo e as medidas de prevenção do assédio)	2024 2025	Taxa de Adesão	Nº de participantes nas ações/Nº de participantes elegíveis x 100	Conselheira Local para a Igualdade/Divisão de Formação (RH)						
36	Sensibilizar para a incorporação dos princípios da IG e ND na comunicação interna e externa	80% dos trabalhadores/as do departamento de comunicação	Ação de sensibilização sobre a utilização do Guia de Comunicação Inclusiva	2024	Taxa de Adesão	Nº de participantes nas ações/Nº de participantes elegíveis x 100	Conselheira Local para a Igualdade						
37		20% dos técnicos/as superiores	Ação de sensibilização sobre a utilização do Guia de Comunicação Inclusiva	2025	Taxa de Adesão	Nº de participantes nas ações/Nº de participantes elegíveis x 100	Conselheira Local para a Igualdade						
38		Envolver os interlocutores chave das áreas da comunicação, serviço ao cidadão e outras	Ação de Capacitação sobre o Guia de Comunicação Clara	2024	Taxa de Execução	Nº de interlocutores chave nas ações/Nº de interlocutores chave elegíveis convidados x 100	Comunicação, Inovação/Atendimento ao Cidadão						
39		50% dos agentes da Polícia Municipal	Ação de capacitação sobre Gestão de Conflitos e Stress com uma perspetiva de género	2024	Taxa de Adesão	Nº de participantes da PM nas ações/Nº de participantes PM elegíveis x 100	Polícia Municipal						
40	Capacitar sobre o referencial do Sistema de Gestão da Conciliação	100% dos membros da equipa de trabalho	Ação de Capacitação em Sistema de Gestão da Conciliação pela NP4552:2022	2022	Taxa de Adesão	Nº de participantes da equipa na ação/Nº de participantes elegíveis x 100	Div. Segurança e Saúde no Trabalho		1				
							Total		1	2	0	0	3

CAPACITAÇÃO EXTERNA									
Objetivo estratégico: aumentar a capacitação do território ao nível da igualdade de género e não discriminação									
Objetivos Estratégicos da Estratégia Europeia e Eixos e Orientações da Estratégia Nacional									
OE 6: Abordar a igualdade de género e a capacitação das mulheres em todo o mundo									
E3 – Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro (ODS 5 – Metas 5.1, 5b, 5c):									
O 3.2 Formação e capacitação como ferramenta para a igualdade.									
41	Capacitar estruturas dirigentes, coordenadores/as e técnicos/as de, pelo menos, 30% das entidades da Divisão de Intervenção Comunitária, Divisão de Solidariedade e Qualidade de Vida e Rede Social	Ações de capacitação dirigida às estruturas dirigentes e técnicos das IPSS, Associações, ONG e outras instituições locais em articulação com as entidades da Divisão de Intervenção Comunitária, Divisão de Solidariedade e Qualidade de Vida e Rede Social	2024	Taxa de Adesão	Nº de participantes nas ações/Nº de participantes elegíveis x 100	Conselheira Local para a Igualdade Divisão de Intervenção Comunitária Divisão de Solidariedade e Qualidade de Vida e Rede Social			
42	Envolver 25% das entidades interlocutoras	Ação de capacitação para as entidades interlocutoras da Divisão de Intervenção Comunitária	2024	Taxa de Adesão	Nº de participantes nas ações/Nº de participantes elegíveis x 100	Conselheira Local para a Igualdade Divisão de Intervenção Comunitária			
43	Capacitar estruturas dirigentes, coordenadores/as e técnicos/as de pelo menos 50% das entidades	Ações de capacitação dirigidas às estruturas dirigentes das entidades de saúde públicas e entidades parceiras, articulando a Divisão de Promoção da Saúde	2024	Taxa de Adesão	Nº de participantes nas ações/Nº de participantes elegíveis x 100	Conselheira Local para a Igualdade Divisão de Promoção da Saúde			
44	Abbranger 50% dos/as profissionais do projeto "Unidade de Saúde +"	Ação de capacitação para os/as profissionais do projeto "Unidade de Saúde +" que envolve profissionais de várias especialidades	2024	Taxa de Adesão	Nº de participantes nas ações/Nº de participantes elegíveis x 100	Conselheira Local para a Igualdade Divisão de Promoção da Saúde			
45	Abrange estruturas dirigentes, treinadores/as e técnicos/as de pelo menos 50% dos/as operadores/as desportivos/as	Ação de capacitação dirigida a treinadores/as dos/as operadores/as desportivos/as do concelho em IG	2024	Taxa de Adesão	Nº de participantes nas ações/Nº de participantes elegíveis x 100	Conselheira Local para a Igualdade Divisão de Desporto			
46	30% dos Agrupamentos de Escolas Públicas 15% de Escolas Privadas	Ações de formação para professores com base nos guias da CIG, articuladas com a Rede Educar Melhor	2025	Taxa de Adesão	Nº de participantes nas ações/Nº de participantes elegíveis x 100	Conselheira Local para a Igualdade Departamento de Educação			
47	30% dos Agrupamentos de Escolas Públicas 15% de Escolas Privadas	Capacitar os professores das áreas da Cidadania para a IG, articuladas com a Rede Educar Melhor	2024	Taxa de Adesão	Nº de participantes nas ações/Nº de participantes elegíveis x 100	Conselheira Local para a Igualdade Departamento de Educação			
48	80% dos/as profissionais de educação das Juntas de Freguesia	Ações de capacitação para os/as profissionais de educação das Juntas de Freguesia	2025	Taxa de Adesão	Nº de participantes nas ações/Nº de participantes elegíveis x 100	Conselheira Local para a Igualdade Departamento de Educação			

49	Sensibilizar os educadores para a segregação das profissões	Abranger 50% dos Agrupamentos na iniciativa	Desenvolver programa com o envolvimento com professores/as e educadores/as e profissionais dos gabinetes de aconselhamento profissional para disponibilizar informação e eliminar barreiras	2024	Taxa de Adesão dos/as educadores/as	Nº de educadores/as que participaram /Nº de educadores/as convidados/as	Departamento de Educação					
50	Sensibilizar a comunidade para as questões da IG e ND	Realizar uma ação de sensibilização em cada freguesia	Ações de sensibilização dirigidas a idosos em parceria com JF e IPSS	2024	Taxa de Adesão	Nº de participantes nas ações/Nº de participantes convidados x 100	Juntas de Freguesia					
51		Realizar uma ação de sensibilização em 50% das escolas, dirigidas à comunidade escolar	Ações de sensibilização nas Escolas dirigidas à comunidade escolar	2024 2025	Taxa de Adesão	Nº de participantes nas ações/Nº de participantes convidados x 100	Juntas de Freguesia					
52	Sensibilizar as estruturas dirigentes das entidades desportivas para as questões da IG e ND	Envolver 40% das entidades locais	Sensibilizar as estruturas dirigentes das Entidades Desportivas na área do desporto para a incorporação da IG nos seus modelos de gestão	2025	Taxa de Envolvimento	Nº de entidades locais envolvidas/Nº total de entidades do concelho x 100	Divisão do Desporto Cidadania e Participação Juventude Associativismo					
53	Aumentar a participação de mulheres na esfera pública	Realizar uma ação de capacitação	Ação de capacitação para jovens raparigas entre os 16 e os 21 anos sobre a participação de mulheres na política	2025	Taxa de Adesão de jovens raparigas	Nº de jovens raparigas que participaram/ Nº de jovens raparigas convidadas	Cidadania e Participação					1
							Total	0	0	0	1	1

COMUNICAÇÃO INTERNA E EXTERNA

Objeto estratégico: Dar o exemplo e incentivar a aplicação da imagem e linguagem inclusivas na comunicação interna e externa

Objetivos Estratégicos da Estratégia Europeia e Eixos e Orientações da Estratégia Nacional

OE 4: Integração da perspetiva de género e promoção de uma perspetiva interseccional nas políticas da EU

E1 – Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens (IMH) (ODS 5 – Metas 5.1, 5c) e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios

O 1.2 Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local.

54	Aprovar o Plano de Comunicação	Criar o Plano de Comunicação do PMIND	2023	Taxa de Execução	Nº de Ações de comunicação concretizadas / Nº de Ações de comunicação planeadas x 100	Conselheira Local para a Igualdade		1				
55	100% das atividades do PMIND no site	Atualizar a informação no site institucional sobre Igualdade e Não Discriminação, criando um separador no Canal Vida Cascais	2023	Taxa de Execução	Nº de atividades do PMIND divulgadas/noticiadas no site / Nº de atividades do PMIND x 100	Comunicação						
56	Aprovar o Guia de Comunicação Inclusiva	Criar um Guia de Comunicação Inclusiva	2024	Taza de Adesão	Nº de documentos com linguagem inclusiva/neutra/Nº de documentos publicados x 100	Conselheira Local para a Igualdade						
57	20% das publicações dos departamentos representados na EIVL com utilização de linguagem e imagem inclusivas no site e redes sociais	Emitir orientações para que os departamentos representados na EIVL introduzam a comunicação inclusiva na conceção de publicações no site e redes sociais do universo municipal, utilizando o Guia de Comunicação Inclusiva	2024	Taxa de Execução	Nº de publicações com linguagem e imagem inclusivas/ Nº de publicações realizadas nos 6 meses que sucedem à realização da formação interna	Vereadora do Pelouro						
58	25% das peças procedimentais exigem a utilização de linguagem inclusiva	Articular com a área da contratação o início da revisão das peças dos procedimentos relacionadas com estudos, projetos, eventos e outros para introduzir a linguagem inclusiva nos documentos produzidos por prestadores de serviço	2024	Taxa de Execução	Nº de documentos com linguagem inclusiva produzidos por prestadores de serviço/Nº de documentos produzidos por prestadores de serviço x 100	Vereadora do Pelouro						
59	Reforçar a confiança dos/as trabalhadores/as sobre os canais dedicados ao assédio	Reforçar a comunicação sobre o canal de denúncia dedicado ao assédio para os/as trabalhadores/as, em articulação com os Recursos Humanos	2024	Nº de queixas de assédio	Nº de queixas de assédio que dão entrada pelo canal oficial	Divisão de Transparência e Conformidade Recursos Humanos/Div. Formação						
60	Disseminar informação sobre as medidas de conciliação para promover bem-estar	Divulgação do Folheto das Medidas de Conciliação	2021 2022 2023	Grau de conhecimento das Medidas de Conciliação	Nº de inquiridos que conhece as medidas de conciliação/ Nº de inquiridos	DSST	1	1				
						Total	1	2	0	0		3

IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Objetivo estratégico: Implementar/melhorar procedimentos internos de comunicação no âmbito da igualdade e não discriminação

Objetivos Estratégicos da Estratégia Europeia e Eixos e Orientações da Estratégia Nacional

OE 2: Ter uma vida próspera numa economia assente na igualdade de género

Colmatar as disparidades de género no mercado de trabalho

Colmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres

OE 3: Assumir cargos de direção de forma equitativa em toda a sociedade

Alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão e na política

E1 – Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens (IMH) (ODS 5 – Metas 5.1, 5c) e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios

O 1.1 Conhecimento da situação real de mulheres e homens.

E2 – Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 – Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6, 5a, 5c)

O 2.2 Promoção da igualdade de rendimentos para mulheres e homens.

O 2.5 Promoção da igualdade em todas as carreiras e em todos os contextos de tomada de decisão. E23:E25

61	Reduzir as assimetrias de género no Executivo e Direção de 1ª linha relativamente a n-1	Integrar princípios de IG e ND na política de nomeações	2025	Porcentagem de Mulheres no Executivo e Direção de 1ª linha	$\% M = \frac{(\text{N}^\circ \text{ de M no Executivo} + \text{N}^\circ \text{ M Direção 1}^\circ \text{ Linha})}{\text{N}^\circ \text{ total de H+M no Executivo e 1}^\circ \text{ Linha}} \times 100$	Vereadora do Pelouro IG					
62	Redução das assimetrias de género no Executivo e Direção de 1ª linha e trabalhadores/as	Revisão dos procedimentos internos relativos à formação de júris e grupos de trabalho	2024	Distribuição de Homens e Mulheres nos júris	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de H e M por departamento}}{\text{Total de trabalhadores/as}} \times 100$	Vereador do Pelouro Recursos Humanos					
63		Rever os instrumentos de suporte ao recrutamento e respetivos canais para atrair candidaturas do sexo subrepresentado	2024	Distribuição de Homens e Mulheres por departamento	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de H e M por departamento}}{\text{Total de trabalhadores/as}} \times 100$	Recursos Humanos					
64		Identificar as causas que provocam as escolhas profissionais que influenciam o ganho médio mensal	Estudo das causas junto de ambos os sexos sobre as escolhas profissionais (amostra interna de trabalhadores e trabalhadoras) em articulação com os RH	2025	Relatório do Estudo	n.a.	Conselheira Local para a Igualdade Recursos Humanos				
						Total	0	0	0	0	0

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL
Objetivo estratégico: Criar condições para favorecer o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais, familiares e pessoais
Objetivos Estratégicos da Estratégia Europeia e Eixos e Orientações da Estratégia Nacional

OE 2: Ter uma vida próspera numa economia assente na igualdade de género

Colmatar a disparidade de género no plano da prestação de cuidados

E2 – Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 – Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6, 5a, 5c)

O 2.3 Promoção do equilíbrio dos usos do tempo (pago e não pago) de mulheres e homens e valorização do trabalho ligado ao cuidado.

65	Manutenção do Sistema de Gestão da Conciliação (SGC)	Implementar o ciclo de atividades associadas ao Sistema de Gestão da Conciliação (SGC)	2022 2023 2024 2025	Certificação do SGC	n.a.	DSST	1	1			
66	Aumentar o grau de satisfação com as medidas de conciliação relativamente a n-1	Implementação do Programa de Gestão da Conciliação com as medidas de conciliação disponíveis aos/as trabalhadores/as	2022 2023 2024 2025	Taxa de Satisfação		DSST	1	1			
67		Avaliação de Satisfação dos trabalhadores/as com as medidas de conciliação disponibilizadas	2022 2023 2024 2025	Taxa de Satisfação		DSST	1				
68	Alcançar as condições para realizar a auditoria externa (zero NC)	Auditoria interna ao SGC	2022 2023 2024 2025	Zero Não Conformidades Maiores	Nº de NC	DSST	1				
69	Renovação da certificação	Auditoria externa ao SGC	2022 2023 2024 2025	Zero Não Conformidades Maiores	Nº de NC	DSST	1				
						Total	5	2	0	0	7

PREVENÇÃO DO ASSÉDIO											
Objetivo estratégico: Proporcionar um ambiente saudável e seguro de zero tolerância ao assédio											
Objetivos Estratégicos da Estratégia Europeia e Eixos e Orientações da Estratégia Nacional											
OE 1: Nem violência nem estereótipos											
E4 - Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres e da violência doméstica (ODS 5 - Metas 5.1, 5.2 e 5.3, 5.6, 5c) e da violência exercida contra as pessoas LGBTI											
□ 4.3 Combate à violência exercida em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais.											
70	Criar condições seguras nos locais de trabalho	Realizar duas ações de comunicação anuais sobre o Código de Prevenção do Assédio e respetivo canal de comunicação a utilizar	Implementar efetivamente o Código de Prevenção do Assédio e os seus instrumentos (reforçar os canais e o código junto dos/as dirigentes e dos/as trabalhadores/as e a não retaliação)	2024 2025	Taxa de Execução	Nº de ações realizadas/Nº de ações planeadas x 100	Divisão de Transparência e Conformidade Recursos Humanos				
71	Reforçar a confiança dos/as trabalhadores/as sobre os procedimentos relacionados com o assédio e ND	Registo de queixas de assédio pelos canais oficiais	Propor comissão independente para acompanhar as questões do Assédio e Não Discriminação (ND).	2024	Nº de queixas de assédio	Nº de queixas de assédio pelos canais oficiais	Divisão de Transparência e Conformidade				
72	Reforçar a confiança dos/as trabalhadores/as sobre os procedimentos relacionados com o assédio e ND	Capacitar no âmbito das questões de assédio. 20% técnicos/as superiores 20% Assistentes Técnicos 20% Assistentes Operacionais	Capacitar no âmbito das questões de assédio, técnicos superiores, assistentes técnicos e operacionais	2024 2025	Nº de participantes	Nº de participantes	Divisão de Transparência e Conformidade Recursos Humanos				
								0	0	0	0
											0

AÇÃO SOCIAL
Objetivo estratégico: Incentivar a adoção de boas práticas pelas organizações da área da ação social do concelho
Objetivos Estratégicos da Estratégia Europeia e Eixos e Orientações da Estratégia Nacional

OE 2: Ter uma vida próspera numa economia assente na igualdade de género

Colmatar as disparidades de género no mercado de trabalho

E2 – Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 – Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6, 5a, 5c)

O 2.1 Promoção de uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens.

OE 1: Nem violência nem estereótipos

E1 – Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens (IMH) (ODS 5 – Metas 5.1, 5c) e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios

O 1.2 Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local.

OE 5: Financiar medidas para realizar progressos em matéria de igualdade de género na UE

73	Sensibilizar para a incorporação dos princípios da IG e ND nos modelos de governação e de gestão das organizações sociais	Envolver 40% das entidades locais registadas na Rede Social	Reunir com as estruturas dirigentes das entidades locais para identificar as dificuldades na incorporação da IG e ND nos seus modelos de gestão de recursos humanos identificando potenciais caminhos a seguir (articular uma intervenção com a Rede Social)	2024	Taxa de Envolvimento	Nº de entidades locais envolvidas/Nº total de entidades do concelho	Conselheira Local para a Igualdade Rede Social				
74		30% dos apoios de acordo com o sistema de elegibilidade em 2024	Definir critérios a serem incluídos nos projetos de apoio social (exemplo: incluir critérios de género no sistema de elegibilidade para atribuição de subsídios (investimento social))	2024	Taxa de Apoios Realizados que integram o Sistema de Elegibilidade	Nº de Apoios realizados que incorporam o Sistema/Nº de Apoios Concedidos pela CMC x 100	Conselheira Local para a Igualdade				
75	Incluir indicadores de qualidade no Sistema de avaliação da experiência do munícipe sobre a ação social	4 indicadores de qualidade	Articular com a equipa da Divisão da Solidariedade e Qualidade de Vida para incluir os indicadores no desenho do Sistema	2024	Indicadores de qualidade de vida no SAEM	Nº de indicadores incluídos	Divisão da Solidariedade e Qualidade de Vida				
76	Proteger as vítimas e prevenir a violência doméstica nas famílias do concelho de Cascais	70% das atividades concretizadas até dez de 2023	Plano Estratégico do Fórum Municipal contra a Violência Doméstica	2023	Taxa de Execução dos Ações do Plano Estratégico planeadas para 2023	Nº de Ações Programadas 2023/Nº Ações que constam do Plano de Atividades x 100	Divisão de Recursos para a Inclusão Social				
77		70% das atividades concretizadas até dez de 2024	Plano Estratégico do Fórum Municipal contra a Violência Doméstica	2024	Taxa de Execução dos Ações do Plano Estratégico planeadas para 2024	Nº de Ações Programadas 2024/Nº Ações que constam do Plano de Atividades x 100	Divisão de Recursos para a Inclusão Social				
78	Facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal através de respostas para pessoas idosas, pessoas com deficiência e crianças dos 0 aos 3	Duas medidas contínuas	Medidas que aumentem/melhem o acesso a respostas sociais e que apoiem e libertem os cuidadores	2023 2024	Medidas implementadas	Nº de medidas	DINC (Ação Social)		1		
79	Implementar rotinas de recolha de dados desagregados para desenhar medidas ajustadas	100% dos formulários com campos de dados relacionados com os fatores sexo e idade	Estabelecer uma rotina de recolha de dados por sexo e idade, na UNIF nas áreas da renda apoiada, introduzindo estes campos nos formulários de inscrição/candidatura	2024	Taxa de Execução	Nº de formulários utilizados com campos de sexo e idade/Nº de formulários utilizados	UNIF (Refugiados, Habitação social, etc)				
80		Recoher e Analisar os dados de 3 Centros Vida Cascais	Analisar os dados de acesso aos Centros Vida Cascais (desagregação por sexo, idade, nível de qualificação, onde possível)	2024	Publicação dos dados no Cascais Data	n.a.	DINC (Ação Social)				
							Total	0	1	0	0

SAÚDE											
Objetivo estratégico: Incentivar a adoção de boas práticas EM IGND pelas organizações da área da saúde do concelho											
Objetivos Estratégicos da Estratégia Europeia e Eixos e Orientações da Estratégia Nacional											
E1 – Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens (IMH) (ODS 5 – Metas 5.1, 5c) e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios											
O 1.2 Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local.											
81	Conhecer as condições de acesso à saúde, desagregadas por sexo	Alcançar mínimo de 300 utentes de 75% das entidades de saúde do concelho	Medida 8 do Estudo complementar sobre IG e ND no Território, avalia as condições de acesso à saúde no território	2024	Entidades de saúde do concelho Utentes de unidades de saúde	Nº de entidades do concelho envolvidas Nº de utentes	Conselheira Local para a Igualdade Unidade de Promoção dos Direitos no Território Divisão de Saúde e Bem-estar				
82	Sensibilizar para a incorporação dos princípios da IG e ND nos modelos de governação e de gestão das organizações da área da saúde	50% dos relatórios finais com dados desagregados por sexo	Entidades parceiras da "Unidade de Saúde +" para integrar a dimensão IG e ND nos relatórios finais e apresentar os dados desagregados por sexo	2024	Taxa de Execução	Nº de relatórios com dados desagregados/Nº de relatórios emitidos x 100	DSBM - Divisão de Saúde e Bem-estar				
							Total	0	0	0	0
											0

DESPORTO
Objetivo estratégico: Incentivar a adoção de boas práticas em IGND pelas organizações da área do desporto do concelho
Objetivos Estratégicos da Estratégia Europeia e Eixos e Orientações da Estratégia Nacional

OE 1: Nem violência nem estereótipos

E1 – Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens (IMH) (ODS 5 – Metas 5.1, 5c) e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios

O 1.4 Introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais nas políticas da administração pública central e local e promoção dos direitos das pessoas LGBTI.

OE 3: Assumir cargos de direção de forma equitativa em toda a sociedade

Alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão e na política

E2 – Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 – Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6, 5a, 5c)

O 2.1 Promoção de uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens.

83	Desagregar os dados por sexo em todas as modalidades dos Clubes/Associações apoiadas pelo Concelho	Desagregação de dados por sexo na prática desportiva	2022 2023 2024 2025	Distribuição de homens e mulheres por modalidade	n.a.	Divisão de Desenvolvimento Desportivo	1	1		
84	Alcançar 50% de homens e 50% mulheres em todas as atividades	Desagregação de dados por sexo no projeto dirigido à comunidade - Cascais Ativo	2022 2023 2024 2025	Distribuição de homens e mulheres por atividade	% de rapazes e % de raparigas por atividade	Divisão da Promoção da Atividade Física	1	1		
85	Alcançar 50% de homens e 50% mulheres em todas as provas em todos os escalões	Desagregação de dados por sexo no projeto dirigido à comunidade - Atletismo	2022 2023 2024 2025	Distribuição de homens e mulheres por prova e por escalão	% de rapazes e % de raparigas por prova e por escalão	Divisão da Promoção da Atividade Física	1	1		
86	Alcançar 50% de rapazes e 50% raparigas no projeto	Desagregação de dados por sexo no projeto dirigidos às Escolas - 2º e 3º Ciclo e Secundário	2022 2023 2024 2025	Distribuição de rapazes e raparigas	% de rapazes e raparigas inscritos	Divisão da Promoção da Atividade Física	1	1		
87	Incentivar à prática de jogos tradicionais com igualdade	Equipas com 50% de rapazes e 50% de raparigas	2022 2023 2024 2025	Distribuição de rapazes e raparigas	% de rapazes e raparigas participantes	Divisão da Promoção da Atividade Física	1	1		
88	Criar condições para a prática desportiva da população com deficiência	Promover uma modalidade desportiva adaptada por freguesia	2023 2024 2025	Modalidades desportivas adaptadas a diversos tipos de deficiência	Taxa de modalidades desportivas adaptadas / freguesia	Nº de modalidades desportivas adaptadas/freguesia / Nº de Modalidades desportivas promovidas x 100	Juntas de Freguesia	1		
89	Envolver 20% dos/as Entidades Desportivas do concelho no desenvolvimento do Guia	Desenvolver guia de boas práticas de IG e ND na prática desportiva	2024	Taxa de Envolvimento	Nº de Entidades Desportivas envolvidas/as / Nº de operadores/as desportivos do concelho	Divisão de Desenvolvimento Desportivo				
90	Envolver 50% das Entidades Desportivas na implementação de medidas de acesso à prática desportiva promovendo a IG no Desporto	Definir critérios de majoração específicos de género, com as entidades desportivas para aplicação no apoio ao desenvolvimento desportivo municipal	2024	Taxa de Envolvimento	Nº de Entidades Desportivas envolvidas/as / Nº de operadores/as desportivos do concelho	Divisão de Desenvolvimento Desportivo				
91	20% dos Apoios às entidades desportivas incluem critérios de majoração específicos de género	Aplicar critérios de majoração específicos de género no apoio ao desenvolvimento desportivo municipal	2025	Taxa de Atribuição de Apoios com critérios de IG	Nº de apoios atribuídos com critérios de IG/Nº total de apoios atribuídos x 100	Divisão de Desenvolvimento Desportivo				
92	20% dos promotores desportivos adotam uma política de prize moneys promotora da IG / ND	Incluir critérios de majoração no apoio disponibilizado pela CMC em grandes eventos	2024	Taxa de Atribuição de Apoios com critérios de majoração	Nº de apoios atribuídos com critérios de majoração/Nº total de apoios atribuídos x 100	Divisão de Desenvolvimento Desportivo Vereação (Desporto e Igualdade)				
93	Reduzir as assimetrias de género na gestão dos equipamentos desportivos	20% dos Clubes Desportivos candidatam-se ao prémio	2024	Prémio de promoção da IG por clube na gala do desporto	Candidaturas dos Clubes Desportivos	Nº de candidaturas dos Clubes Desportivos	Divisão do Desporto			

94	Envolver 50% dos clubes e Entidades Desportivas do concelho	Incluir no questionário dos clubes desportivos questões sobre IG no desporto (praticantes, treinadores/as, dirigentes)	2025	Taxa de Envolvimento dos clubes	Nº de clubes envolvidos/Nº total de clubes no concelho x 100	Divisão do Desporto				
95	Abranger Mn 50% das modalidades desportivas do concelho		2025	Taxa de Envolvimento das modalidades	Nº de modalidades envolvidas/Nº total de modalidades no concelho x 100	Divisão do Desporto				
96	Aumentar o nº de profissionais no desporto do sexo subrepresentado relativamente aos dois anos anteriores	Desenvolver iniciativas/ações de apoio para aumentar o nº de profissionais ligados ao desporto	2025	Nº de profissionais do sexo subrepresentado envolvidos	(Nº de profissionais do sexo subrepresentado ano n+2 / Nº de profissionais do sexo subrepresentado ano 0 - 1)x100	Divisão do Desporto				
97	Aumentar o nº de participantes por modalidade relativamente a N-1, para o sexo subrepresentado	Desenvolver iniciativas com vista a aumentar a participação do sexo sub-representado no desporto escolar ou federado, com a participação dos/as operadores/as.	2024	% de crescimento de Mulheres/Homens por Modalidade onde existe um sexo sub-representado	(Nº de participantes H ou M na modalidade em N-Nº de participantes H ou M na modalidade em N-1)/Nº de participantes H ou M na modalidade em N x 100	Divisão do Desporto				
						Total	6	5	0	0

EDUCAÇÃO

Objetivo estratégico: Incentivar a adoção de boas práticas em IGND pelas organizações da área da educação do concelho

Objetivos Estratégicos da Estratégia Europeia e Eixos e Orientações da Estratégia Nacional

OE 2: Ter uma vida próspera numa economia assente na igualdade de género

Assegurar uma participação equitativa em diferentes setores da economia

E3 – Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro (ODS 5 – Metas 5.1, 5b, 5c):

O 3.1 Promoção da igualdade na inovação e no desenvolvimento científico e tecnológico

OE 6: Abordar a igualdade de género e a capacitação das mulheres em todo o mundo

E2 – Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 – Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6, 5a, 5c)

O 2.4 Promoção do empoderamento das mulheres e da sua participação cívica e política.

OE 1: Nem violência nem estereótipos

E4 – Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres e da violência doméstica (ODS 5 - Metas 5.1, 5.2 e 5.3, 5.6, 5c) e da violência exercida contra as pessoas LGBTI

O 4.1 Combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica.

98	Atrair raparigas para as STEM	Abranger 50% dos Agrupamentos na iniciativa	Estabelecer parcerias com entidades e personalidades da área científica e tecnológica para apresentar Role Models à população estudiantil feminina, para influenciar as suas escolhas profissionais - Proposta de Projeto CLOSE STEM GAP. Disponibilizar as pessoas para fazer os testemunhos nas escolas. Deve ser articulado com os Psicólogos.	2024 2025	Taxa de Adesão das raparigas	Nº de raparigas que participaram /Nº de raparigas convidadas	Departamento de Educação					
99	Atrair rapazes para as áreas tradicionalmente femininas	Abranger 50% dos Agrupamentos na iniciativa	Estabelecer parcerias com entidades e personalidades das áreas das ciências humanas e cuidado para apresentar Role Models à população estudiantil masculina, para influenciar as suas escolhas profissionais - Proposta de Projeto CLOSE STEM GAP. Disponibilizar as pessoas para fazer os testemunhos nas escolas. Deve ser articulado com os Psicólogos.	2024 2025	Taxa de Adesão dos rapazes	Nº de rapazes que participaram /Nº de rapazes convidados	Departamento de Educação					
100	Sensibilizar os jovens para a temática da IG	Abranger 50% dos Agrupamentos na iniciativa	Introduzir a comemoração do dia da igualdade nas escolas, através dos delegados de turma. Data: 24 de Outubro	2024	Taxa de Adesão das Escolas	Nº de Escolas aderentes /Nº de Escolas do Concelho x 100	Departamento de Educação Conselheira Local para a Igualdade					
101		Aplicar o kit a 10% dos jovens de cada agrupamento	Criar Kit Jovens pela IG/Diversidade & Inclusão	2024 2025	Taxa de Adesão dos/as jovens	Nº de jovens que participaram /Nº de jovens convidados/as	Departamento de Educação Conselheira Local para a Igualdade					
102	Reduzir a violência nas escolas e dar instrumentos às famílias e Associações de Pais	≥ 3 escolas por agrupamento	Melhorar os mecanismos de comunicação interna a partir da avaliação dos mecanismos disponíveis nas Escolas para a denúncia de situações de discriminação, assédio, bullying, na escola e virtualmente etc.	2024 2025	Taxa de Adesão das Escolas	Nº de Escolas com procedimentos e canais de denúncia implementados/Nº de Escolas do Concelho x 100	Departamento de Educação					
103	Reduzir as assimetrias de género no ensino profissional	Definir 2 medidas para implementar em 2025 para reduzir a assimetria	Desagregar dados por sexo na candidatura ao ensino profissional é efetuada pelo Observatório	2022 2023 2024 2025	Distribuição de homens e mulheres por processo de candidatura	Nº de candidaturas femininas e Nº de candidaturas masculinas ao Ensino Profissional	Departamento de Educação (Observatório da Educação)	1	1			
104			Desagregar dados por sexo na frequência do ensino profissional é efetuada pelo Observatório	2022 2023 2024 2025	Distribuição de homens e mulheres por curso	Nº de alunas por curso e Nº de alunos masculinos por curso	Departamento de Educação (Observatório da Educação)	1	1			
105	Incentivar os pais homens a serem encarregados de educação	Realizar 4 ações informativas de sensibilização	Campanha de sensibilização envolvendo as Associações de Pais para serem Encarregados de Educação	2024	Taxa de Execução	Nº de Ações Realizadas / Nº Ações Programadas	Departamento de Educação					
Total								2	2	0	0	4

JUVENTUDE
Objetivo estratégico: Incentivar a adoção de boas práticas em IGND pelas organizações da área da juventude do concelho
Objetivos Estratégicos da Estratégia Europeia e Eixos e Orientações da Estratégia Nacional

OE 1: Nem violência nem estereótipos

E1 – Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens (IMH) (ODS 5 – Metas 5.1, 5c) e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios

O 1.4 Introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais nas políticas da administração pública central e local e promoção dos direitos das pessoas LGBTI.

106	Dar visibilidade à IG e ND no desporto nos segmentos mais jovens	Envolver 50% dos clubes do concelho	Dinamizar Workshops com jovens para criar embaixadores para a IG e ND	2024	Taxa de Adesão dos Clubes	Nº de Clubes aderentes / Nº de Clubes do Concelho x 100	Divisão da Juventude					
107		Abranger 20% dos jovens praticantes		2024	Taxa de Adesão dos Jovens	Nº de jovens que participaram / Nº de jovens convidados	Divisão da Juventude					
108	Dar visibilidade à IG e ND nos programas de juventude nos segmentos mais jovens	Abranger 60% dos programas da juventude promovidos pela divisão dirigidos a jovens	Dinamizar Workshops com jovens com foco na sensibilização e prevenção dos temas : IG e ND	2024	Taxa de execução do nº de ações realizadas	Nº de Ações Realizadas / Nº Ações Programadas	Divisão da Juventude					
109	Capacitação dos team leader e team assistant para as temáticas da IG E ND	Abranger anualmente 75% dos novos team assistant e team leader		2023 2024 2025	Taxa de Adesão dos Team Leaders e Team Assistant	Nº de team leaders e team assistants que participaram / Nº de team leaders e team assistants convidados/as	Divisão da Juventude					
110	Capacitação associações juvenis, escoteiros, escuteiros e guias (colocar em grupo ou cada um numa linha??)	Abranger 50% dos grupos nas ações de capacitação	Dinamizar Workshops com foco na sensibilização e prevenção dos temas : IG ND	2024/2025	Taxa de execução	Nº de Ações Realizadas / Nº Ações Programadas	Divisão da Juventude					
111	Capacitação das associações de estudantes nas temáticas violencia no namoro, Cyberbullying, Abuso sexual	Abranger anualmente 60% das associações de estudantes	Dinamizar Workshops com foco na sensibilização e prevenção dos temas : IG e ND	2023 2024 2025	Taxa de execução	Nº de Ações Realizadas / Nº Ações Programadas	Divisão da Juventude					
112	Incluir na avaliação anual dos programas a desagregação por sexo nas escolhas	Abranger 75% dos inquiridos anualmente	Analisar as escolhas dos jovens onde se verificam assimetrias	2024 2025	Distribuição de rapazes e raparigas por área profissional	Nº de raparigas e de rapazes inscritos por curso	Divisão da Juventude					
113	Aplicação da lente de genero nos projetos por parte das associações juvenis, escoteiros, escuteiros e guias	Abranger 50% das associações	Reuniões com associações juvenis para incluir uma lente de género	2024 2025	Evolução da distribuição de rapazes e raparigas por atividade	Nº de raparigas e de rapazes inscritos por tipologia de atividade	Divisão da Juventude					
							Total	0	0	0	0	0

COMUNIDADE												
Objetivo estratégico: Incentivar a adoção de boas práticas em IGND pelas organizações da comunidade do concelho												
Objetivos Estratégicos da Estratégia Europeia e Eixos e Orientações da Estratégia Nacional												
OE 5: Financiar medidas para realizar progressos em matéria de igualdade de género na EU												
E1 – Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens (IMH) (ODS 5 – Metas 5.1, 5c) e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios												
O 1.2 Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local.												
OE 6: Abordar a igualdade de género e a capacitação das mulheres em todo o mundo												
E3 – Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro (ODS 5 – Metas 5.1, 5b, 5c):												
O 3.2 Formação e capacitação como ferramenta para a igualdade.												
114	Sensibilizar o mercado na integração da perspetiva de género no seu negócio/atividade, intervindo junto de fornecedores/as, parceiros/as associados/as e entidades subcontratadas, para melhorar o desempenho em igualdade de género	Definir a metodologia para incluir critérios de igualdade de género em processos aquisitivos	Avaliar, em conjunto com a área da contratação pública a aplicação da Lei 30/2021 sobre a aplicação de critérios sociais nas compras públicas, identificando as principais categorias de compras onde realizar a aplicação	2024	Grau de conformidade na aplicação da metodologia	n.a.	Contratação Pública					
115		Testar a aplicação de critérios de igualdade de género em 4 categorias de compras	Aplicar critérios de igualdade de género em 4 categorias de compras	2024	Taxa de Aplicação do Critério	Nº de processos aquisitivos da categoria x com critérios de género em 1 ano / Nº de processos aquisitivos realizados em 1 ano x 100	Contratação Pública					
116		Base de Dados de Critérios Sociais	Desenhar um conjunto de critérios que possam ser utilizados, de forma transversal nos concursos lançados pela CMC	2025	Taxa de Adoção	Nº de processos aquisitivos das categorias elegíveis com critérios de género em 1 ano / Nº de processos aquisitivos dessas categorias realizados em 1 ano x 100	Contratação Pública					
117	Avaliar a representatividade das mulheres empregadoras no concelho	Conhecer as empresas dirigidas por mulheres que atuam no concelho	Recolher dados sobre a distribuição de empregadores/as, no concelho, por sexo	2024	Realizado/Não Realizado	n.a.	EIVL					
118		20% dos acordos, protocolos ou parcerias realizados com a CMC incorporam uma dimensão de género	Desenvolver uma orientação para os departamentos que realizam atividades de responsabilidade social, filantropia, advocacy pública e parcerias sobre a incorporação da IG e ND nesses protocolos ou acordos.	2024	Taxa de Acordos/Protocolos Realizados que integram uma Dimensão de IG	% de acordos/protocolos realizados que incorporam uma dimensão de IG e ND/% de acordos/protocolos realizados pela CMC x 100	EIVL					
119	Promoção da aplicação dos princípios da IG e ND no concelho	30% de acordos, protocolos e parcerias com dimensão de IG e ND	Criar um guia com orientações e exemplos práticos para operacionalização da incorporação da dimensão de IG e ND nos acordos, protocolos e parcerias	2024	Taxa de Adoção pela EIVL	Nº de acordos ou protocolos com dimensão de IG ou ND em 1 ano / Nº de acordos ou protocolos realizados em 1 ano x 100	EIVL					
120		30% dos apoios incluem uma dimensão de IG e ND	Identificar as entidades/instituições/ organizações/ estruturas do território a quem são atribuídos apoios para passar a incluir uma dimensão de género	2025	Taxa de Adoção	Nº de apoios atribuídos a entidades que demonstram compromisso com a IG e ND / Nº de apoios atribuídos	EIVL					
121		Reconhecer 10 entidades	Distinguir as entidades/instituições/organizações do território com práticas de IG para candidatura ao Selo.	2025	Candidaturas ao Selo	Nº de Candidaturas ao selo	EIVL					
122	Promover o empoderamento das mulheres e raparigas no acolhimento de refugiados	2 novas medidas	Rever a Política de acolhimento para integrar medidas de empoderamento das mulheres e raparigas para garantir a informação e o acesso a direitos e recursos	2024	Medidas de Apoio orientadas para o empoderamento de mulheres e raparigas	Nº de medidas na Política anterior versus nº de medidas na política revista	UPDT					
Total								0	0	0	0	0

EMPREGO										
Objetivo estratégico: Combater o desemprego da população mais vulnerável e apoiar o seu desenvolvimento profissional										
Objetivos Estratégicos da Estratégia Europeia e Eixos e Orientações da Estratégia Nacional										
E1 – Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens (IMH) (ODS 5 – Metas 5.1, 5c) e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios										
O 1.1 Conhecimento da situação real de mulheres e homens.										
O 1.2 Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local.										
123	15% dos lugares destinam-se a grupos vulneráveis	Criar condições para o acesso a grupos específicos que apresentam necessidades particulares através da definição de quotas	2022 2023 2024 2025	Distribuição de dados por sexo na participação nas ações	Nº de participantes com características de vulnerabilidade por curso / Nº de participantes total x 100	Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento	1	1		
124	Empregabilidade inclusiva e diversidade através da aplicação de medidas de ação positiva	Desenvolver e implementar um sistema de sinalização que identifique indivíduos em situações de vulnerabilidade, incluindo aqueles com problemas de saúde mental, deficiências e vulnerabilidade económica, a fim de garantir o acesso apropriado a serviços de apoio e recursos necessários	2022 2023 2024 2025	Distribuição de dados por sexo e público vulnerável e integração no Cascais Data	Realizado/Não Realizado	Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento				
125	40% das ações têm dados desagregados por sexo	Dados desagregados por sexo e idade e imagens inclusivas	2022 2023 2024 2025	Distribuição de dados por sexo	Nº de ações com dados desagregados por sexo/Nº de ações realizadas x 100	Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento	1	1		
126	4 workshops por ano sobre a temática da IG, Conciliação e temas relacionados	Incluir a temática da IG na programação da cidade das profissões	2024	Taxa de Participação por sexo e idade	Nº de participantes H e M e Escalão de Idade /Nº de participantes x 100	Divisão de Empregabilidade e Promoção de Talento				
						Total	2	2	0	0
										4

DIVISÃO DO PLANO E CONTROLO ORÇAMENTAL										
Objetivo estratégico: planeamento e intervenção na cidade com critérios de inclusão, levando em consideração as necessidades de homens e mulheres										
Objetivos Estratégicos da Estratégia Europeia e Eixos e Orientações da Estratégia Nacional										
E2 – Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 – Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6, 5a, 5c):										
O 2.1 Promoção de uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens										
127		Construir um template para recolha de dados por unidade para aferir os projetos e os valores alocados à IG e ND	2023	Metodologia aprovada	n.a.	Divisão do Plano e Controlo Orçamental		1		
128	Avaliar a percentagem do orçamento do Município aplicado à IG e ND	Aumentar a sinalização do ODS 5 e ODS 10 na alocação do orçamento do município em 5% até 2025	2023	Distribuição dos dados por ODS	n.a.	Divisão do Plano e Controlo Orçamental		1		
129		Inventariar os valores do orçamento de cada unidade alocadas à IG e ND	2024	Relatório anual incluir % do orçamento alocado à IG e ND	n.a.	Divisão do Plano e Controlo Orçamental		1		
						Total	0	1	0	0
										1

ESPAÇO PÚBLICO, SEGURANÇA E MOBILIDADE												
Objetivo estratégico: planeamento da cidade de forma mais inclusiva, levando em consideração as necessidades de homens e mulheres e outros públicos vulneráveis e reduzir os conflitos na cidade pela promoção da inclusão												
Objetivos Estratégicos da Estratégia Europeia e Eixos e Orientações da Estratégia Nacional												
E1 – Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens (IMH) (ODS 5 – Metas 5.1, 5c) e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios:												
O 1.1 Conhecimento da situação real de mulheres e homens.												
E2 – Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 – Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6, 5a, 5c):												
O 2.3 Promoção do equilíbrio dos usos do tempo (pago e não pago) de mulheres e homens e valorização do trabalho ligado ao cuidado.												
130	Adequar os espaços verdes às necessidades de homens, mulheres e outros públicos vulneráveis	2 medidas transversais de adaptação dos espaços verdes	Integrar as necessidades de homens, mulheres e outros públicos vulneráveis no desenho dos espaços verdes	2024	Medidas introduzidas no planeamento	Nº de Medidas introduzidas no planeamento	Espaços Verdes					
131	Incorporar uma perspetiva de género nas intervenções da PM	Em cada ano, assegurar que 80% das patrulhas realizadas no concelho sejam compostas por equipas mistas, a fim de promover uma abordagem mais apaziguadora e inclusiva no atendimento à população.	Equipas mistas nas patrulhas no concelho, garantem uma abordagem mais apaziguadora e inclusiva (sexo, orientação sexual, identidade de género e características sexuais)	2022 2023 2024 2025	Distribuição de homens e mulheres pelas equipas que realizam as patrulhas	Nº de equipas mistas / Nº equipas da PM x 100	Polícia Municipal	1	1			
132	Identificar medidas de ação positiva para públicos vulneráveis	Desenvolver um sistema de recolha de dados sobre os tipos de requerentes para definir uma medida de ação positiva que facilite o acesso ou elimine barreiras	Recolher os dados do tipo de requerentes dos licenciamentos respeitantes à CMC e os dados dos tipos de requerentes de alvarás emitidos	2022 2023	Distribuição dos licenciamentos por domínio	Nº de licenciamentos por domínio com alvará	Departamento de Licenciamentos Urbanísticos	1	1			
133	<u>Adesão à Plataforma Women in Transport – EU Platform for change (europa.eu)</u>			2024	Departamento de Autoridade dos Transportes (responsável)		Departamento de Autoridade dos Transportes (responsável)					
Total								2	2	0	0	4

AMBIENTE												
Objetivo estratégico: Sensibilizar a comunidade para as questões do desenvolvimento sustentável nas suas dimensões social e ambiental com uma lente de género												
Objetivos Estratégicos da Estratégia Europeia e Eixos e Orientações da Estratégia Nacional												
E1 – Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens (IMH) (ODS 5 – Metas 5.1, 5c) e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios:												
O 1.2 Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local.												
131	Integrar a diversidade e os princípios da IG e ND nas ações e campanhas relacionadas com o ambiente e o desenvolvimento sustentável	100% das campanhas e ações externas refletem os princípios da IG e ND	Utilizar linguagem e imagem inclusivas nos suportes de comunicação às Escolas e/ou crianças	2024	Percentagem de ações com linguagem e imagem inclusivas	Nº de Ações Realizadas com linguagem e imagem inclusivas / Nº de Ações Realizadas x 100	Divisão de Transição Ambiental e Desenvolvimento Sustentável					
132	Potenciar o desempenho dos ODS 5 e 10 no ODS Local	Relacionar 100% das iniciativas realizadas com os ODS 5 e 10 ao longo do período de um ano	Analisar as ações inscritas nos ODS 5 e 10 para ver a relação com o PMIND	2024	Taxa de Execução	Nº de ações realizadas sinalizadas com os ODS/Nº de ações realizadas x 100	Divisão de Transição Ambiental e Desenvolvimento Sustentável					
Total								0	0	0	0	0

CULTURA												
Objetivo estratégico: promover a cultura, levando em consideração as necessidades e características de homens e mulheres e outros públicos vulneráveis												
Objetivos Estratégicos da Estratégia Europeia e Eixos e Orientações da Estratégia Nacional												
E1 – Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens (IMH) (ODS 5 – Metas 5.1, 5c) e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios:												
O 1.1 Conhecimento da situação real de mulheres e homens.												
133	Definir ações para incentivar a participação equilibrada entre homens e mulheres em eventos culturais	Realizar um levantamento de dados sobre a composição por sexo entre os visitantes dos diversos equipamentos, para identificar possíveis desequilíbrios de género e propor ações para promover a igualdade de oportunidades	Desagregação de dados por sexo em todos os equipamentos	2022 2023 2024	Distribuição de visitantes homens e mulheres em todos os equipamentos	Nº de visitantes H e M / por equipamento	Divisão de Museus					
134		Colocar os dados de visitantes desagregados por sexo no Cascais Data	Partilhar os dados desagregados por sexo no acesso aos equipamentos para informar políticas de comunicação e envolvimento (site, Casais Data)	2024 2025	Informação disponível no Cascais Data	Realizado/Não Realizado	Divisão de Museus	1	1	0	0	
Total								1	1	0	0	2