

I Plano Municipal para a **Igualdade** e **Não Discriminação**















I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação Marco+Igual 2022-2025













Índice

1. Enquadramento	8
1.1 Objetivo Estratégico	10
2. Eixos de intervenção identificados	15
3. Plano de ação 3.1 Dimensão Interna 3.2 Dimensão Externa	19 20 28
4. Reflexões Finais	40
5. Glossário	43
6. Anexos	49
7. Referências Bibliográficas	54













15

Índice de figuras

Figura 2 Eixos de intervenção identificados, Fonte: PMIND - Relatório de Diagnóstico 2022	17
Índice de quadros	
Quadro 1 Equipa da EIVL do Município de Marco de Canaveses, Fonte: CMMC, 2022	13
Quadro 2 Dimensão interna - Formação e desenvolvimento de competências	22
Quadro 3 Dimensão interna - Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	24
Quadro 4 Dimensão interna - Comunicação institucional	25
Quadro 5 Dimensão interna - Recrutamento e seleção	26
Quadro 6 Dimensão interna - Governação, gestão e intervenção interna	27
Quadro 7 Dimensão externa - Ação Social e Saúde	29





Figura 1 | Diferentes fases do processo PMIND, Fonte: AVISO POISE-2020









Quadro 8 Dimensão externa – Educação e Formação	31
Quadro 9 Violência contra as mulheres e Violência de Género	32
Quadro 10 Igualdade nas condições de trabalho	33
Quadro 11 Mobilidade, Transportes e Segurança	35
Quadro 12 Construção de igualdade de oportunidades	37
Quadro 13 Comunicação e disseminação	38













Índice de siglas

EIVL | Equipa para a Igualdade na Vida Local

ENIND | Estratégia Nacional para a Igualdade e a não Discriminação – Portugal + Igual

CFAE | Centro de Formação do Agrupamento de Escolas

IG | Igualdade de Oportunidades

ND | Não Discriminação

ODS | Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

PAIMH | Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

PAOIEC | Plano de Ação para o combate à discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de género e características sexuais

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

PAVMVD | Plano de Ação para a prevenção e combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica

PMIND | Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

POISE | Programa Operacional Inclusão Social e Emprego















1. Enquadramento

O presente documento, I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Marco de Canaveses, surge no âmbito do concurso para apresentação de candidaturas ao abrigo do abrigo do Aviso N.º POISE-22-2020-03, que se refere à Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade, através do contrato de prestação de serviços de consultoria estabelecido entre a Índice ICT & Management, Lda. e a Câmara Municipal de Marco de Canaveses, dando-se assim início à realização do I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Marco de Canaveses, cuja 1.º Fase constituiu a elaboração do Relatório de Diagnóstico.

O desenvolvimento das atividades, contou igualmente com a colaboração da EIVL, bem como com diversas entidades que integram a Rede Social do Município de Marco de Canaveses.

Através da análise da integração da perspetiva de género, é possível compreender melhor as causas das desigualdades entre mulheres e homens nas nossas sociedades e propor estratégias adequadas para as solucionar. O objetivo é alcançar a igualdade entre mulheres e homens, nas diferentes esferas da vida quotidiana. A integração da perspetiva de género não se esgota, portanto, numa ou outra ação, tratando-se de um processo contínuo.













Após analisada a situação do território, tendo em conta a sua especificidade, foram identificados os problemas e/ou vulnerabilidades reais e os respetivos públicos alvo, numa abordagem sistémica, interpretativa, colaborativa e participativa.

Assim, o presente documento estabelece as medidas e metas concretas e realistas, para a promoção da igualdade de género e a não discriminação, que, devem ser claras, partilhadas e alcançáveis, tendo por base as linhas orientadoras da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), bem como da Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025, que, propõe operacionalizar o compromisso assumido pela Comissão Europeia em prol de uma União pela Igualdade, tendo como objetivos principais os seguintes:

- 🔖 Pôr termo à violência baseada no género;
- 🔖 Assegurar uma participação equitativa em todos os setores da economia;
- Solmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres, bem como as disparidades de género no plano da prestação de cuidados;
- 🖔 Alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres nos processos de tomada de decisão.













1.1 Objetivo Estratégico

A finalidade deste PMIND assenta na promoção da diversidade e da inclusão ao nível local, com particular atenção e respeito pelos direitos humanos e procurando assegurar plenamente a participação de todas as pessoas.

Como referido anteriormente, o documento que agora se apresenta assenta na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), que procura promover a Igualdade de Género nos seus diversos contextos e numa abordagem integrada para o progresso e coesão social e a prevenção e eliminação de diversas formas de discriminação ou exclusão.

A ENIND encontra-se alinhada temporal e substantivamente com a Agenda 2030 e apoia-se em três Planos de Ação, que definem os objetivos estratégicos e específicos em matéria de promoção de igualdade, designadamente:

- 🔖 Plano de Ação para a Igualdade entre Homens e Mulheres e Homens (PAIMH);
- 🔖 Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD);
- Plano de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC), a desenvolver entre 2018 e 2021, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio.













O IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 80/2018, de 19 de junho, é igualmente tido em conta pela estratégia aqui integrada. Por sua vez, estes objetivos e medidas, são materializados em indicadores, metas e entidades responsáveis e envolvidas, incluindo a Administração Local.

A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, também conhecida como *Convenção de Istambul*, documento basilar na promoção da Igualdade e na Eliminação de todas as formas de violência, designadamente contra mulheres, foi igualmente tida em conta,

É neste contexto, e tendo por base o protocolo estabelecido com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), que surge o I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Marco de Canaveses que consubstancia o compromisso do município na área da igualdade social, tanto na dimensão interna como externa. Assim, os objetivos gerais perante a operacionalização do PMIND do Município de Marco de Canaveses são os seguintes:

Consolidar o trabalho já em curso em matéria de igualde de oportunidades e cidadania no concelho e encetar novas intervenções alinhadas com os princípios da ENIND, tendo por base o Diagnóstico realizado, a realidade e especificidade do território e de acordo com a lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local;













Sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas, particularmente no que respeita à integração da igualdade entre mulheres e homens, mainstreaming de género;

Como objetivos específicos de partida para o presente documento importa indicar que:

- A execução do PMIND seja considerada como um importante instrumento de gestão, mas também como uma ferramenta de trabalho a nível local, na promoção dos objetivos da ENIND;
- Orientar ações específicas conforme a população alvo e as problemáticas identificadas, permitindo uma intervenção ao nível interno e externo com impacto nos decisores locais e consequentemente, no desenho de políticas internas e políticas públicas.

Com o presente documento, inicia-se assim, o I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Marco de Canaveses, com vigência de quatro anos, tendo sido constituída para o efeito uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) de forma a operacionalizar a ENIND neste território, com data de nomeação de 14 de março de 2022, composta pelos seguintes elementos:













EQUIPA para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

NOME	ENTIDADE	FUNÇÃO		
Cristina Vieira	Câmara Municipal de Marco de Canaveses	Presidente		
Clara Marques	Câmara Municipal de Marco de Canaveses	Vereadora da Coesão Social, Cidadania e Promoção da Igualdade		
Elsa Correia	Conselheira Loc	al para a Igualdade - Externa		
Joaquim Santos	Câmara Municipal de Marco de Canaveses	Conselheiro Local para a Igualdade - Interno		
Isabel Madureira	Câmara Municipal de Marco de Canaveses	Chefe de Divisão dos Recursos Humanos		
Fernando Pedroso	Câmara Municipal de Marco de Canaveses	Diretor do Departamento de Administração Geral e Finanças		
Alexandre Aguiar	Câmara Municipal de Marco de Canaveses	Chefe de Divisão Cultura, Turismo e Associativismo		
Graça Costa	EAPN – European Anti Poverty Network (Rede Europeia Anti Pobreza)	Representante de ONG com assento no consultivo da CIG		
Ana Maria Ferreira	Assembleia Municipal do Marco de Canaveses	Deputada da Assembleia Municipal		
Bruna Santos	Assembleia Municipal do Marco de Canaveses	Presidente da Junta de Freguesia de Constance		

Quadro 1 | Equipa da EIVL do Município de Marco de Canaveses, Fonte: CMMC, 2022











Eixos de Intervenção Identificados



2. Eixos de intervenção identificados

A elaboração do I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do Município de Marco de Canaveses compreende diferentes fases, sendo que atualmente a primeira (Elaboração do Diagnóstico), já se encontra ultrapassada. O processo de elaboração do PMIND inclui assim, a realização de outras fases, conforme a figura abaixo:

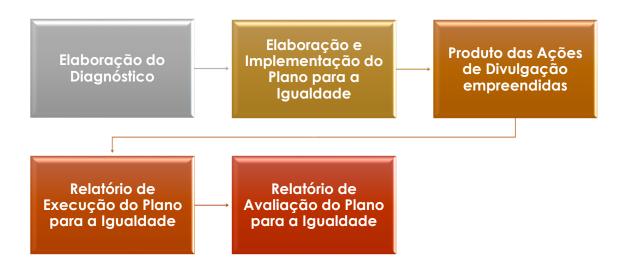


Figura 1 | Diferentes fases do processo PMIND, Fonte: AVISO POISE-2020













O PMIND do Município de Marco de Canaveses está estruturado em duas dimensões, interna e externa, cujos dados resultam da análise do Relatório de Diagnóstico no qual se identifica o trabalho que tem sido desenvolvido para a promoção da igualdade na perspetiva de género, a melhoria das condições de vida e a redução das desigualdades, tendo em conta as necessidades identificadas. Representa igualmente, um compromisso político com a promoção da igualdade entre homens e mulheres na vida local, nas suas diferentes esferas, proporcionando a melhoria da qualidade de vida.

Assim, os eixos de intervenção identificados no documento em referência foram os seguintes:











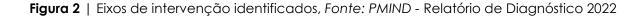


DIMENSÃO INTERNA

- Educação e Formação
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar, pessoal e privada
- Inclusão, participação cívica e tecnologias de comunicação e informação
- Ação Social e Saúde
- Violência contra as Mulheres e Violência de género (incluindo violência doméstica, no trabalho e nos espaços públicos)
- Assédio Moral
- Mercado do Trabalho
- •Tomada de Decisão
- Mobilidade e Transportes

DIMENSÃO EXTERNA

- Educação e Formação
- Ação Social e Saúde
- Mobilidade, Transportes e Segurança
- Igualdde nas condições de trabalho
- Conciliação da vida profissional com a vida familiar, pessoal e privada
- Construção de Igualdade de Oportunidades
- Comunicação e disseminação

















3. Plano de ação

A educação é uma área fundamental para o desenvolvimento de competências e a adequação de atitudes e comportamentos, conducentes à promoção e implementação de políticas de igualdade e não discriminação, A educação e a formação constituem-se, pois, como dois dos principais e mais eficazes instrumentos para a promoção da igualdade de género e de oportunidades, de forma a esbater preconceitos e estereótipos.

A transversalidade da temática, impõe uma intervenção desde a educação pré-escolar e estendendo-se aos restantes níveis de ensino, incluindo toda a comunidade educativa, com particular atenção a determinados públicos específicos, designadamente, dirigentes e técnicos/as de associações desportivas, culturais e recreativas, IPSS, autarquias, GNR, empresas locais, entre outras, de forma a cooperar para os mesmos objetivos. Logo, qualquer intervenção sob a perspetiva de género deverá ser pensada numa abordagem concertada, integradora e inclusiva, direcionada a todos/as os/as munícipes do Concelho de Marco de Canaveses, tanto numa dimensão externa como interna.

Os eixos de intervenção aqui apresentados, refletem os indicadores observados aquando da elaboração do Relatório de Diagnóstico, sendo que foram identificadas algumas medidas sob a perspetiva de género, a implementar nas dimensões externa e interna, considerando uma intervenção alinhada com a ENIND e os ODS e ao mesmo tempo













valorizando as atividades e iniciativas que já se encontram a ser implementadas no Município de Marco de Canaveses, no âmbito de Protocolos celebrados com diversas entidades.

3.1 Dimensão Interna

Como referido anteriormente, a elaboração deste PMIND foi precedida por um diagnóstico em termos de Igualdade de Género, o qual serve de ponto de partida para a definição de um plano de ação. Esse diagnóstico permitiu assim, detetar quais as áreas ou dimensões que carecem de maior intervenção, no sentido de adotar medidas ou mecanismos promotores de igualdade.

Neste tópico, retrata-se a dimensão interna, que consiste em ações e medidas concretas ao nível da organização, designadamente em matéria de gestão de recursos humanos, numa perspetiva de ciclo de vida dos/as trabalhadores/as, formação para chefias, de disparidades salariais entre mulheres e homens, progressão e desenvolvimento de carreiras, segregação sexual horizontal e vertical, conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, proteção da parentalidade, proteção contra a discriminação e prevenção e combate ao assédio no trabalho.













DIMENSÃO INTERNA

A dimensão interna do Plano inclui medidas referentes à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governação, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), ou seja, a integração da perspetiva de género nas práticas da organização.

Área de Intervenção	Objetivos	Medida(s) / Ações	Público- Alvo	Responsáveis	Indicadores de Monitorização	Período de implementação	Parcerias	Alinhamento com as políticas nacionais
Formação e desenvolvimento de competências	Promover formação para dirigentes em matéria de igualdade de género	Ações de Formação nos domínios de Violência Doméstica, Violência de Género, Assédio moral e Bullying no contexto trabalho; Ações de Sensibilização sobre Igualdade de Género; Conciliação entre a vida	Dirigentes do Município do Marco de Canaveses (pelo menos 80%)	Equipa para a Igualdade Na Vida Local (EIVL)	Nº de inscrições Nº de dirigentes presentes Nº de ações realizadas	Durante o período de vigência do PMIND (1º semestre 2023 e seguintes)	CIG, APAV; CFAE; EAPN; IEFP; CIM- TS	ODS - 5, 10, 16, 17 PAIMH













	familiar, profissional e privada; Comunicação: Linguagem inclusiva						
Promover formação para funcionário s/as em matéria de igualdade de género	Ações de Formação nos domínios de Violência Doméstica, Violência de Género, Assédio moral e sexual e Bullying no contexto trabalho; Ações de Sensibilização sobre Igualdade de Género;	Funcionário s/as do Município do Marco de Canaveses	Equipa para a Igualdade Na Vida Local (EIVL)	Nº de inscrições Nº de dirigentes presentes Nº de ações realizadas	Durante o período de vigência do PMIND (1º semestre 2023 e seguintes)	CIG, APAV; CFAE; EAPN; IEFP	ODS - 5, 10, 16, 17 PAIMH

Quadro 2 | Formação e desenvolvimento de competências













	Criar	Criação do	Funcionário	Equipa para a	N° de	Durante a após	CMMC	ODS - 5, 10, 16
	medidas	Gabinete de	s/as do	Igualdade na	atendimentos	a vigência do		PAIMH
	tendentes	Apoio ao	Município	Vida Local	N° de	PMIND		PAIOIEC
=	à	funcionário/a	Funcionário	(EIVL)	colaboradores/			ENIND
ŏ	promoção	capaz de	s/as do		as envolvido/as	(N° de		
SS	da	disponibilizar ou	Município		Nº de	atendimentos e		
ď	conciliaçã	orientar para o			encaminhamen	encaminhament		
O	o da vida	acesso a serviços			tos	os por semestre)		
ă	profissional	de apoio						
i	, familiar e	psicossocial,						
Ĕ	pessoal,	aconselhamento						
≥	designada	jurídico,						
ਰ	mente nos	mediação						
- C	apoios à	familiar, bem						
	vida	como, mediação						
l ≝	familiar	de conflitos						
) ic	dos/as	internos						
<u> </u>	trabalhado	- · · · · ·	1				0.4440	
<u> </u>	res/as	Realização de		Equipa para a	N° de	Durante e após	CMMC	
<u> </u>	especialm	inquérito à		Igualdade na	colaboradores/	a vigência do		
ဗိ	ente nos cuidados	satisfação dos/as		Vida Local	as envolvido/as	PMIND		
<u>o</u>	às pessoas	trabalhadores/as sobre as medidas		(EIVL)	Nº de inquéritos respondidos	(2° semestre		
Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	dependent	de conciliação			N° de medidas	2023)		
<u>.</u> Š	es, nas	do município e			implementadas	2023)		
ਚ	deslocaçõ	apresentação			implementadas			
CO	es	de resultados						
Ŭ	Casa/local	Ações de	†	Equipa para a	Nº de	Durante e após	CMMC	ODS - 5, 10, 16
	de	sensibilização e		Igualdade na	participantes	a vigência do	CIG	PAIMH
	trabalho,	formação sobre		Vida Local	Participatitos	PMIND	CITE	ENIND
	nos	Conciliação		(EIVL)			02	













horários dos	entre a vida familiar,				(2° semestre de 2023)		
serviços	profissional e				2020)		
autárquico	privada						
s e em							
todas as	Atribuição do dia	Todos/as	Equipa para a	Nº de	Durante e após	Equipa	PAIMH
atividades	de aniversário a	funcionários	Igualdade na	beneficiários	a vigência do	para a	
relacionad	todos/as	/as do	Vida Local		PMIND	Igualdad	
as com a	funcionários/as	município	(EIVL)			e na Vida	
vida					(1° semestre de	Local	
escolar e					2023)	(EIVL)	
ocupação	Celebração da	Todos/as	CMMC -	Nº de	Durante e após	CMMC -	PAIMH
de tempos	Festa de Natal	funcionários	Recursos	participantes	a vigência do	Recursos	ENIND
livres das	para crianças	/as do	Humanos		PMIND	Humanos	
crianças e	até 12 anos	município				Parceiros	
jovens,					(1° semestre de	locais	
entre					2023)		
outras							

Quadro 3 | Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal













	Farmenta	A - ~	T1 /	F	NO -1	D	C1414C	ODC 5 10 17 17
	Fomentar a	Ações de	Todos/as	Equipa para a	N° de suportes	Durante a	CMMC -	ODS - 5, 10, 16, 17
	transversali	sensibilização e	funcionários	Igualdade na	de	vigência do	Gabinete	ENIND
	dade da	formação sobre	/as do	Vida Local	comunicação	PMIND	de	
	perspetiva	Comunicação:	município	(EIVL)	e sinalética		Comunic	
	de género	Linguagem			produzidos	(2° semestre 2023	ação	
	em todos	inclusiva e			N° de			
<u> </u>	os	digitalmente			documentos e		CIM-TS	
Ĕ	contextos	acessível			planos de ação		Parceiros	
<u>.o</u>	de				técnicos		Sociais	
Comunicação institucional	comunica	Divulgação			produzidos		0.0.00	
≓	ção,	interna do Guia			p. 0 0.02.0.00		CIG	
\ 	document	de Promoção					CITE	
⊇.	os e planos	para uma					INR	
0	produzidos	Linguagem					IINX	
١Ö	produzidos	Inclusiva do						
တို								
ပ		Município do						
i i i i i i i i i i i i i i i i i i i		Marco de						
5		Canaveses) IO I	5 .	OU 4 TO	
Ε		Divulgação			N° de	Durante a	CIM-TS	
O		interna do PMIND			atividades	vigência do	Parceiros	
O		Marco+Igual			realizadas	PMIND	Sociais	
		2022-2025 na			Nº de			
		intranet e na			publicações			
		página			associadas			
		institucional			produzidas			
		eletrónica do						
		Município						

Quadro 4 | Comunicação institucional













tamento e seleção	Incluir a lnforma aos/às candice de género e da não discrimina ção nas provas de conhecim ento nos procedimentos concursais	-	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	N° de procedimentos realizadas	Durante a vigência do PMIND	СММС	PAIMH ENIND PAIOIEC
-------------------	---	---	---	--------------------------------------	-----------------------------------	------	---------------------------

Quadro 5 | Recrutamento e seleção













o, gestão lo interna	Assinalar o dia da Mulher (8 março) e o Dia do Homem (19 novembro)	Informação aos funcionários/as	Executivo Municipal Dirigentes Funcionário s/as	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) CMMC	N° de participantes	Durante a vigência do PMIND	СММС	PAIMH ENIND PAIOIEC
Governação, e intervenção	Reconhec er através de um ato simbólico o desempen ho de funções a cada 10 anos	Informação aos funcionários/as	Executivo Municipal Dirigentes Funcionário s/as	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) CMMC – Recursos Humanos	Nº de beneficiários/as	Durante a vigência do PMIND	СММС	PAIMH ENIND

Quadro 6 | Governação, gestão e intervenção interna

No que concerne aos custos associados às atividades descritas acima, de referir que se pretende valorizar o trabalho em rede e a otimização de recursos e meios, pelo que muitas das iniciativas/eventos, não têm custos associados e para outros, efetuar-se-á a consulta à data da realização.













3.2 Dimensão Externa

O presente Plano Municipal compreende igualmente a identificação e subsequente priorização das necessidades identificadas nas organizações do território, também em matérias alinhadas com a ENIND, a nível da dimensão externa.

DIMENSÃO EXTERNA

A dimensão externa do Plano inclui medidas referentes à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate a várias formas de violência, educação e juventude, deficiência, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:

Área de intervenção	Objetivos	Medida(s) / Ações	Público-Alvo	Responsáveis	Indicadores de Monitorização	Período de implementação	Parcerias	Alinhamento com as políticas nacionais
	Aderir a	Participação	Comunidade	Equipa para a	Nº de inscrições	Durante o	CIG	ODS - 5, 10, 16, 17
ā	iniciativas de	na	em geral	Igualdade na	e participantes	período de	CIM – TS	ENIND
Č Š	âmbito nacional	comemoração		Vida Local		vigência do	Questão	
io Soci Saúde	e internacional	anual do Dia		(EIVL)		PMIND	de	
Sa	que promovem	Municipal da					Igualdade	
φ ,Ω	os objetivos da	Igualdade					Associaçã	
Ă	ENIND, através da	Execução do			Adesão	Durante o	o para a	
	divulgação do	Protocolo de			efetuada	período de		













PMIND	Cooperação				vigência do	Inovação	
Marco+lgual	para a				PMIND	Social	
2022-2025	Igualdade e						
	não						
	Discriminação			~	D 1	_	
	Execução do			Adesão	Durante o		000 / 5 10 1/
	Acordo de			efetuada	período de		ODS - 4, 5, 10, 16,
	adesão à				vigência do		17
	Rede de				PMIND		ENIND
	Autarquias para a						
	Igualdade						
Promover a	Realização de	Realização	Equipa para a	N° de pessoas	Instituto da	Rede de	
melhoria da	ações de	de ações de	Igualdade na	inscritas	Segurança	Autarquias	
qualidade de	sensibilização	sensibilização	Vida Local	N° de pessoas	Social	que	
vida junto das	sobre	sobre	(EIVL)	que concluíram	300101	Cuidam	
pessoas que	igualdade e	igualdade e	(21 + 2)	as ações		dos	
cuidam de outras	não	não		N° de ações		Cuidadore	
pessoas	discriminação;	discriminação		realizadas		s Informais	
'	segurança e	; segurança e				(RACCI)	
	mobilidade;	mobilidade;				, ,	
	bem-estar e	bem-estar e					
	saúde;	saúde;					
	relações	relações					
	sociais e	sociais e					
	inclusão	inclusão					

Quadro 7 | Ação Social e Saúde













	Reforçar o conhecimento das questões de igualdade de Género a	Projeto ART'THEMIS+	Crianças e jovens em idade escolar	Equipa Multidisciplinar de Apoio #sucessoescol ar	N° de crianças e jovens envolvidos	Durante o período de vigência do PMIND	UMAR	ODS - 4, 5, 10, 16, 17 ENIND
	docentes e não docentes de todos os graus de ensino	Programa Hora de Ser	Crianças em idade pré- escolar e escolar até ao final do 1° ciclo	Equipa Multidisciplinar de Apoio #sucessoescol ar	Nº de crianças e jovens envolvidas	Durante o período de vigência do PMIND	APAV	
Educação		Realização de ação de formação creditadas sobre Igualdade de Género e Identidade de Género; Direitos Humanos, Cidadania e Paz; Conciliação entre a vida familiar, profissional e privada; Parentalidade; Comunicação	Pessoal docente e não docente	CFAE Marco- Cinfães	Nº de docentes envolvidos; Nº de não docentes envolvidos Nº de ações realizadas	Durante o período de vigência do PMIND	CIG CITE	ODS - 4, 5, 10, 16, 17 ENIND













e Linguager inclusiva.	n					
Criação de instrumento que permito recolha sob a frequênci de ações d formação n área da igualdade p parte de pessoal docente e r	re d d or	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de ações registadas Nº de atualizações registadas	Durante e após o período de vigência do PMIND	CFAE Marco- Cinfães	ODS - 4, 5, 10, 16, 17 ENIND

Quadro 8 | Educação e Formação













	Assegurar	Dinamização	Pessoas que	CMMC	N° de	Durante e após	CIM-TS	ODS - 1, 2, 5, 10,
es es	serviços de	do VIVO –	se encontrem		atendimentos	o período de	CIG	16, 17
<u> </u>	atendimento,	Estrutura de	em situação		N° de	vigência do		PAIMH
A S	informação,	atendimento	de		encaminhamen	PMIND		PAIOIEC
mulh éner	apoio e	municipal a	vulnerabilida		tos			ENIND
	encaminhamento	vítimas de	de					
ds Q	para grupos	violência	provocada					
<u> </u>	vulneráveis		por violência					
			doméstica					
ncia cont Violência		Dinamização	Pessoas que	CMMC	N° de		IPSS's	
္က ပ		do SAAS –	se encontrem		atendimentos		Instituto	
e) G		Serviço de	em situação		N° de		da	
:: <u>@</u>		Atendimento e	de		acompanhame		Seguranç	
nci Vio		Acompanham	vulnerabilida		ntos sociais		a Social	
		ento Social	de social		N° de			
<u>ю</u> е			e/ou		encaminhamen			
\bar{\bar{\bar{\bar{\bar{\bar{\bar{			beneficiários		tos			
			de RSI					

Quadro 9 | Violência contra as mulheres e Violência de Género













	Promover	0	Realização de	Empresários	Equipa para a	N° de inscrições	Durante o	IEFP	ODS - 5, 8, 10, 16,
	combate	aos	ações de	Dirigentes	Igualdade na	N° de presenças	período de	AE Marco	17
	estereótipos	de	formação	associativos	Vida Local	N° de ações	vigência do	Instituto	17
	_		sobre	Responsáveis		realizadas	PMIND	Empresari	
	género	em			(EI∨L)	realizadas			
	contexto	_	contratação	técnicos de				al do	
	empresarial	е	•	equipas				Tâmega	
	associativo		Inclusão e						
			acessibilidades						
Trabalho			; Migração e						
<u> </u>			pessoas em						
ڡ			situação de						
2			refugiadas;						
—			Pessoas em						
9			situação de						
			sem abrigo;						
Mercado			inclusão e						
Ö			integração de						
ပ			pessoas						
စ္			deficientes,						
>			entre outros						
			Recolha de			Nº de	Durante e após	IEFP	
			indicadores			organizações	o período de	AE Marco	
			referentes aos			introduzidas	vigência do		
			órgãos e				PMIND		
			colaboradores						
			desagregados						
			por género e						
			idade						

Quadro 10 | Igualdade nas condições de trabalho













	Promover a igualdade de oportunidades junto de pessoas com deficiência e/ou	Eliminação das barreiras arquitetónicas nos edifícios geridos pela autarquia por	Pessoas com deficiência e/ou incapacidad es	Município	N° de adaptações	Até terminarem as adaptações identificadas	Provedor Municipal do cidadão com deficiênci	ODS - 1, 5, 10, 16, 17
ade, segurança	incapacidades	forma a permitir o acesso a todas as pessoas					a	
Mobilidade, Transportes e segur		Criação e/ou adaptação de placas de informação e acesso a serviços e edifícios em braile	Pessoas cegas	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	№ de adaptações	Até terminarem as adaptações identificadas	Provedor Municipal do cidadão com deficiênci a	
Trans		Proporcionar formação a colaboradores que desempenham atendimento ao publico em língua gestual para acolhimento	Pessoas surdas	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	N° de pessoas formadas	Durante o período de vigência do PMIND	Provedor Municipal do cidadão com deficiênci a	













de pessoas surdas Elaborar a Carta dos Direitos da Pessoa com Deficiência	Comunidade em geral	Provedor Municipal do cidadão com deficiência	Nº de visualizações Nº de impressões	Durante o período de vigência do PMIND	CERCIMAR CO
Comemoraçã o do Dia Internacional do Cidadão com Deficiência	Comunidade em geral	Provedor Municipal do cidadão com deficiência	Nº de ações realizadas Nº de pessoas envolvidas	Durante e após o período de vigência do PMIND	CERCIMAR
Comemoraçã o do Dia da Bengala Branca	Comunidade em geral	Provedor Municipal do cidadão com deficiência	Nº de ações realizadas Nº de pessoas envolvidas	Durante e após o período de vigência do PMIND	ACAPO
Organização da exposição "Mãos com Arte"	Comunidade em geral	CERCIMARCO	Nº de pessoas envolvidas Nº de trabalhos produzidos	Durante e após o período de vigência do PMIND	Provedor Municipal do cidadão com deficiênci a

Quadro 11 | Mobilidade, Transportes e Segurança













oportunidades	Promover comportamentos de segurança e competências socio-emocionais em pessoas idosas	Identificar e visitar a população idosa que vive sozinha, isolada ou sozinha e isolada	Pessoas de idade maior	GNR	Nº de ações Porta a porta Nº de pessoas identificadas	Durante e após o período de vigência do PMIND	Município CIM-TS	ODS - 1, 5, 10, 16, 17 PAIMH
de igualdade de o		Comemoraçã o do Dia Internacional da Pessoa Idosa	Comunidade em geral	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de ações realizadas Nº de pessoas envolvidas	Durante e após o período de vigência do PMIND	IPSS's Universida de Sénior do Marco de Canavese s GNR CIM-TS	
Construção de	Promover medidas na área da igualdade e não discriminação de apoio a pessoas migrantes ou refugiadas	Constituição do Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes (CLAIM);	Pessoas migrantes e em situação de refugiadas	CMMC	N° de atendimentos e N° de encaminhamen tos registados	Durante e após o período de vigência do PMIND	ACM SEF Parceiros do CLAS	ODS - 1, 2, 5, 10, 16, 17 PAIMH













Promover e	Dinamização	Comunidade	Município	N° de	Durante e após	Direção	ODS - 5, 10, 11, 12,
salvaguardar os	do Centro de	em Geral	·	atendimentos	o período de	Geral do	16, 17
direitos dos	Informação			N° de	vigência do	Consumid	
consumidores	Autárquico ao			encaminhamen	PMIND	or	ODS - 1, 3, 5, 10,
	Consumidor do			tos		Centro de	16, 17
	Marco de					Arbitrage	
	Canaveses					m de	PAIMH
						Conflitos	ENIND
						de	
						Consumo	
						do Ave,	
						Tâmega e	
						Sousa	
						(TRIAVE)	
						Associaçã	
						0	
						Portugues	
						a para a	
						Defesa do	
						Consumid	
						or (DECO)	

Quadro 12 | Construção de igualdade de oportunidades













omunicação disseminação	Fomentar a reflexão e debate em torno das matérias da igualdade e da não discriminação	Jornadas Municipais da Igualdade	Comunidade em geral	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de pessoas inscritas Nº de ações realizadas	Durante e após o período de vigência do PMIND	Parceiros CLAS	ODS - 5, 10, 17
	Disseminar as atividades do PMIND Marco+Igual 2022-2025	Divulgação através dos meios e recursos de comunicação ao serviço do Município e entidades parceiras	Comunidade em geral	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de inserções Nº de atividades Nº de visualizações	Durante o período de vigência do PMIND	Parceiros CLAS	ODS - 5, 10, 16, 17 ENIND

Quadro 13 | Comunicação e disseminação

Relativamente aos custos associados às atividades descritas acima, de referir que, à semelhança do exposto acerca da dimensão interna, se pretende valorizar o trabalho em rede e a otimização de recursos e meios, pelo que muitas das iniciativas/eventos, não têm custos associados e para outros, efetuar-se-á a consulta à data da realização.

No que concerne à composição dos órgãos de política autárquica obedecem ao cumprimento da legislação específica, encontrando-se esta cumprida no Marco de Canaveses.















4. Reflexões Finais

Para a elaboração do **I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação** do Município de Marco de Canaveses, teve-se em conta a realidade do contexto social, fragilidades e/ou vulnerabilidades sentidas e respetiva caracterização do território, elaborando um Plano de Ação, com a duração de quatro anos, para fazer face às necessidades identificadas e, ao mesmo tempo, dar continuidade ao trabalho em curso nestas matérias.

Todas as atividades apresentadas encontram-se articuladas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, Portugal+Igual3 (ENIND) e os ODS 2030 e promovem as 3 linhas transversais definidas para esta estratégia:

Territorialização - A ações propostas devem, indo ao encontro de políticas públicas, priorizar as características e necessidades territoriais do país, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade com a população e ao leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização;

Promoção de parcerias - As ações propostas no presente documento, respeitam a lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegiando o desenvolvimento de parcerias estratégicas e a sustentabilidade dos projetos;













Interseccionalidade - A perspetiva da interseccionalidade revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, pelo que as ações a propor devem ter em consideração as desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, e as características sexuais.

Este projeto, tal como referido anteriormente, terá continuidade com o início da fase 2, atividade 3 que consiste na divulgação e avaliação do Plano, prevendo-se a realização de ações de sensibilização que preveem a partilha da experiência desenvolvida ao longo de todo o processo de construção, elaboração e implementação do Plano com outras entidades congéneres (Website do Município, Newsletter, Flyers, etc).















5. Glossário

Ações positivas

Medidas destinadas a um grupo específico com as se pretendem eliminar e prevenir a discriminação ou compensar as desvantagens decorrentes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes.

Assédio sexual

Considera-se assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, quer seja verbal, não-verbal ou físico, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o intuito ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Cidadão/ã

Cidadão é o habitante da cidade, e tem o direito de gozar de seus direitos civis e políticos do Estado em que nasceu, ou no desempenho de seus deveres para com este. O cidadão ao ter consciência e exercer seus direitos e deveres para com o estado exerce o seu dever de cidadania.

Conciliação entre a vida familiar e atividade profissional

A construção de um novo equilíbrio entre a vida familiar e a atividade profissional das mulheres e dos homens constitui uma questão chave para a prossecução de uma cultura de efetiva igualdade de género e de oportunidades tanto mais que o crescimento acelerado da participação das mulheres na esfera pública nem sempre foi acompanhado de uma correspondente participação dos homens na esfera privada. Grande parte das mulheres continua a trabalhar após o nascimento dos filhos e filhas e registasse um número crescente de homens que querem participar de forma ativa nas tarefas familiares e domésticas.













Democracia paritária

Conceito de sociedade equitativamente composta por homens e mulheres e na qual o pleno e igual exercício da cidadania depende da representação equilibrada de ambos nos cargos políticos de tomada de decisão. Uma participação próxima ou equivalente de homens e mulheres no processo democrático, numa proporção de 40/60%, constitui um princípio de democracia.

Direitos humanos das mulheres

Direitos das mulheres e das raparigas, incluindo o conceito de direitos reprodutivos, como parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais.

Estereótipos de género

Representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que as mulheres e os homens devem ser e fazer.

Gap salarial (ou fosso salarial) entre mulheres e homens

Desfasamento entre os rendimentos médios de homens e mulheres.

Género

Conceito que remete para as diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre homens e mulheres. Estas diferenças são tradicionalmente inculcadas pela socialização, são mutáveis ao longo do tempo e apresentam grandes variações entre e intraculturas.

Indicadores para a igualdade

Estatísticas desagregadas por sexo: número de homens e mulheres numa dada situação. Estatísticas de género: podem revelar as relações entre homens e mulheres que estão subjacentes aos números.













Igualdade de género

Conceito que significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres, e, por outro, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente considerados e valorizados.

Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens

Ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.

Integração da perspetiva de Género (mainstreaming)

Integração sistemática, em todas as políticas, das situações, prioridades e necessidades de homens e mulheres, com o objetivo de promover a igualdade entre eles e mobilizar explicitamente o conjunto das políticas.

Linguagem inclusiva

Recomendação do Conselho da Europa sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género considera a "eliminação do sexismo na linguagem e a promoção de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade de género" como uma das seis Normas Gerais a seguir pelos Estados-Membros.

Mecanismos para a igualdade

Organismos cujo objetivo é a promoção da igualdade, nomeadamente através da dinamização e apoio à integração de uma perspetiva de género em todas as áreas da política governamental.

Medidas de conciliação

Medidas destinadas a facilitar os cuidados a crianças e a pessoas idosas e implementação de uma estrutura e organização do ambiente de trabalho que favoreça a combinação das responsabilidades profissionais e familiares para homens e mulheres.













Perspetiva de género

Equacionar a situação de bem-estar das pessoas e os seus interesses de promoção e desenvolvimento, segundo as características, os interesses e a situação específica das mulheres e dos homens.

Quotas

Proporção ou fatia definida de lugares, postos ou recursos a atribuir a um grupo específico, geralmente segundo determinadas normas ou critérios, com a qual se pretende corrigir um desequilíbrio anterior habitualmente em pôstos de tomada de decisão ou no acesso a oportunidades de formação ou emprego.

Segregação sexual no mercado de trabalho

Concentração de mulheres e homens em diferentes tipos e níveis de atividade e emprego, sendo as mulheres confinadas a um leque mais limitado de ocupações (segregação horizontal) e a graus inferiores do trabalho (segregação vertical).

Sexo

O termo sexo pertence ao domínio da biologia. São as características biológicas que distinguem a pessoa como mulher ou homem, usado como variável sociodemográfica. Fonte: alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

Violência contra as mulheres

Qualquer ato de violência baseado no género, de que resulte ou possa resultar sofrimento ou lesão física, sexual ou psicológica para as mulheres, incluindo a ameaça da prática de tais atos, a coação ou a privação arbitrária da liberdade, quer ocorram na esfera pública ou privada.













Violência doméstica/família

Qualquer forma de violência física, sexual ou psicológica que ponha em risco a segurança e bem estar de um membro da família e/ou o uso ou a ameaça de força física ou emocional, incluindo violência sexual, na família. Neste conceito incluiu-se o abuso de menores, o incesto, os maus tratos a mulheres e os abusos sexuais ou de outro tipo de um membro do agregado familiar.

















Diário da República, 2.ª série

PARTE H

N.º 34

17 de fevereiro de 2022

Pág. 225

MUNICÍPIO DE MARCO DE CANAVESES

Aviso (extrato) n.º 3325/2022

Sumário: Nomeação da conselheira local para a igualdade.

Nomeação da Conselheira Local para a Igualdade

Para os devidos efeitos torna-se publico que, por meu Despacho n.º 11/GP/2022, de vinte e sete de janeiro de dois mil e vinte e dois, nomeei a Professora Elsa Paula Mateus Costa Correia, como Conselheira Local para a Igualdade, para o exercício das funções previstas na Resolução de Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio.

27 de janeiro de 2022. — A Presidente da Câmara Municipal, *Dr.ª Cristina Lasalete Cardoso Vieira*

314963311







Acordo de Adesão à Rede de Autarquias para a Igualdade

Marco de Canaveses	
	Reunião de Câmara Municipal do Marco de Canaveses nº 16, realizada em 10/setembro / 2021
Ponto 28	
 Acordo de Adesão à Rede de Autarquias para Associação para a Inovação Social; Doc. 26 	a a Igualdade Coordenada pela Questão de Igualdade
	la Sra. Presidente foi exarado o seguinte despacho. "À
Câmara 02/09/2021".	
	ordo de adesão com a Rede de Autarquias para a
Igualdade, nos termos apresentados na prop	
	Presidente ou seu substituto legal para outorgar no
	4
Assistente Técnico da Administração G	eral: Chindro Leverse
•	

DESPACHO N.º 22/GP/22 EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL





MUNICÍPIO DO MARCO DE CANAVESES

IDESPACHO Nº 22/GP/2022

EQUIPM PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

No camprimento do previsio no el 1 de Clássolo 3º dispele frazional de Ceoperação para a igualdada e año Discriminação, celebrado a 5 de junho de 2010, remeito sa applicital elementos para cempor a Guijalo para a igualdade na Vilda Sacial, por recordancie, que se mennos têm empresadas in decida de refero, a especialização essa plan de intervenção de Protocolo de Cooperação para a liguidade e não Discriminação.

NONE	SONDITIVE	ruwção		
Cristina Vieira	Climare Municipal Merce de Canaveses	Presidente		
Clera Marques	Câmere Municipal blarce de Comeveses	Veresdora da Coesile Social, Cidadenia e Promoção do Igualdade		
lise Correla Conselhalita Local		era a Igualdode - Externa		
Josephire Sentos	Municipio do Marco de Caraveses	Conselheiro Local para a igualdade Interno		
isabel Madaroka	Municipio do Marco de Canaveses	Chefe Divisão dos Recursos Humanos		
Fernande Pedroso	Municipio de Marce de Canaveses	Direter Departamenta de Administreção Geral e Finanças		
Alexandre Agular	Municipio de Marce de Canaveses	Chefe Divisão Cultura, Turismo e Associativismo		



MUNICÍPIO DO MARCO DE CANAVESES

Graça Costa	SAPN – European Anti Poverty Antivent (Rede Europeia anto- Potenza)	Representante de OMG com assento no Consultivo da CIG
Ans Maria Ferreira	Assemblele Municipal do Marco de Coneveses	Deputada da Assembleia Musicipal
Brane Santos	Accembleia Municipel do Mano de Canevesos	Presidente de Junta de Freguesia de Constance

Paços do Concelho de Marco do Canaveses, 34 de março de 2022.

À Presidente da Cânsara Municipal

Oncession Vision













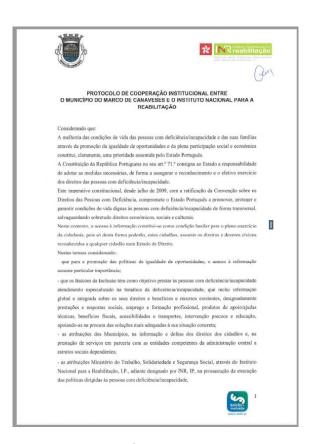
Protocolo de Cooperação entre a CIG e a Associação Nacional de Municípios Portugueses







Protocolo de Cooperação Institucional entre o MMC e o INR











Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio de Violência Doméstica













Referências Bibliográficas



7. Referências Bibliográficas

- Estratégia Nacional para a Educação da Cidadania, 2017, DGE
- Estratégia Nacional para e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD)
- Guia para o combate à discriminação nos Municípios, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2010
- Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local, ISCTE –Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, 2008
- Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género-Projeto Local Gender Equality, CES –Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, 2016
- Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação, CIG
- Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social, CIG
- Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Violência no Trabalho, CIG
- Igualdade de Género em Portugal, CIG, 2014
- Igualdade de Género na vida local: o papel dos Municípios na sua promoção, Heloísa Perista e Alexandra Silva,
 2008
- Igualdade e a Não Discriminação, 2018, CIG
- Igualdade entre Homens e Mulheres, Martina Schonard, Conselho da Europa, 2018
- Igualdade de Género em Portugal 2012, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2013
- IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (PAPCTSH), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 80/2018, de 19 de junho
- Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, CITE, 2003
- Manual de Formação em Igualdade de Género, 2015
- Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, Agenda 2030













- Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
- Plano de Ação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD)
- Plano de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação/Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC)
- Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação Relatório de Diagnóstico, 2022
- Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, CITE, 2003













Nota: Este documento foi redigido ao abrigo do novo Acordo Ortográfico e adota linguagem inclusiva. Foi aprovada em 1990 uma Recomendação aos Estados-Membros no sentido do emprego de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade entre os homens e as mulheres. Em 2007, a Recomendação do Conselho da Europa sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género considera a "eliminação do sexismo na linguagem e a promoção de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade de género" como uma das seis Normas Gerais a seguir pelos Estados-Membros.

Câmara Municipal de Marco de Canaveses

Morada | Largo Sacadura Cabral
4630-219 Marco de Canaveses

Telefones | 255 538 800

Fax | 255 538 899
Correio Eletrónico | info@cm-marco-canaveses.pt

Website | https://www.cm-marco-canaveses.pt/

outubro 2022









