

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Relatório de Diagnóstico do Município de Marco de Canaveses

Relatório de Diagnóstico

Índice

1. Enquadramento	7
1.1 Objetivo Estratégico	6
1.2 Contexto Político e Legislativo a Nível Internacional	6
1.3 Normativa Comunitária e Nacional	11
1.4 Caracterização do Município com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)	15
1.5 Protocolos Celebrados pelo Município	17
1.6 Análise SWOT	17
2. Metodologia	19
2.1 Dimensão Interna	20
2.2 Dimensão Externa	20
3. Diagnóstico do Município de Marco de Canaveses - Vertente Externa	22
3.1 Caracterização do Município	22
3.2 Perfil Demográfico	23
3.3 Solidariedade e Apoio	27
3.4 Educação	30
3.5 Saúde	35
3.6 Segurança e Justiça	36
3.7 Associativismo	36
4. Diagnóstico do Município Marco Canaveses-Vertente Interna	38
4.1 Caracterização dos Recursos Humanos do Município	38
4.2 Política e Estrutura Retributiva	47
5. Práticas e Perceções de Igualdade	47
a) Instrumento de recolha de informação	47
6. Boas Práticas no Município	47
5. Reflexões Finais	49
6. Glossário	52
7. Anexos	55
8. Referências Bibliográficas	58

Índice de Figuras

Figura 1 Constituição da República Portuguesa, versão 2005, <i>Fonte: ministeriopublico.pt</i>	12
Figura 2 Constituição da República Portuguesa, versão 2005, <i>Fonte: ministeriopublico.pt</i>	13
Figura 3 Diferentes fases do processo PMIND, AVISO POISE, 2020	19
Figura 4 Município de Marco de Canaveses, <i>Fonte: PORDATA, 2021</i>	22
Figura 5 Freguesias de Marco de Canaveses	23
Figura 6 Organograma da Câmara Municipal de Marco de Canaveses, <i>Fonte: Regulamento Orgânico da Autarquia, 2022</i>	39

Índice de Gráficos

Gráfico 1 População residente no município de Marco de Canaveses, <i>Fonte: PORDATA, 2021</i>	24
Gráfico 2 Residentes estrangeiros no município, <i>Fonte: PORDATA, 2021</i>	24
Gráfico 3 Nascimentos e óbitos por mil residentes no município de Marco de Canaveses, <i>Fonte: PORDATA, 2021</i>	25
Gráfico 4 Casamentos e divórcios por mil habitantes no município de Marco de Canaveses, <i>Fonte: PORDATA, 2021</i>	26
Gráfico 5 Residentes estrangeiros no município de Marco de Canaveses, <i>Fonte: PORDATA, 2021</i>	26
Gráfico 6 Beneficiários RSI, <i>Fonte PORDATA, 2021</i>	29
Gráfico 7 Beneficiários do RSI, <i>Fonte: PORDATA, 2021</i>	30
Gráfico 8 Alunos face à idade pré escolar, básico ou secundário, <i>Fonte: PORDATA, 2021</i>	31
Gráfico 9 N.º de estudantes frequentam o ensino pré-escolar, básico ou secundário, <i>Fonte; PORDATA, 2021</i>	32
Gráfico 10 Jovens atletas federados/as, <i>Fonte: dados recolhidos no âmbito do PMIND, 2022</i>	37
Gráfico 11 Pessoas adultas atletas federadas, <i>Fonte: dados recolhidos no âmbito do PMIND, 2022</i>	38
Gráfico 12 Composição da CMMC, <i>Fonte: Autarquia, 2022</i>	38
Gráfico 13 Composição da AM, <i>Fonte: Autarquia, 2022</i>	39

Índice de Quadros

Quadro 1 Equipa da EIVL do Município de Marco de Canaveses, <i>Fonte: CMMC, 2022</i>	16
Quadro 2 Análise SWOT do Município de Marco de Canaveses, no âmbito da elaboração do PMIND – Relatório de Diagnóstico, 2022	18
Quadro 3 Taxas de cobertura com base na recolha de dados efetuada no âmbito da elaboração deste documento, <i>Fonte: CMMC, 2022</i>	28
Quadro 4 Desporto Escolar, <i>Fonte: Autarquia com base em informação recolhida junto dos Agrupamentos de Escolas, 2022</i>	33
Quadro 5 Desporto Escolar, <i>Fonte: Autarquia com base em informação recolhida junto da Coordenação do Desporto Escolar dos Agrupamentos de Escolas, 2022</i>	34
Quadro 6 Lista do n.º de alunos/as praticantes de desporto ano 2021/2022, <i>Fonte: AE de Marco de Canaveses</i>	35
Quadro 7 Dados sobre associativismo desporto federado	37
Quadro 8 Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género, <i>Fonte: CMMC, 2022</i>	41
Quadro 9 Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género, <i>Fonte: CMMC, 2022</i>	42
Quadro 10 Contagem dos trabalhadores/as por cargo / carreira segundo o nível de antiguidade e género, <i>Fonte: CMMC, 2022</i>	43
Quadro 11 Contagem dos trabalhadores por cargo / carreira, nível de escolaridade e género, <i>Fonte: CMMC, 2022</i>	43
Quadro 12 Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo / carreira segundo o género, <i>Fonte: CMMC, 2022</i>	44
Quadro 13 Contagem dos trabalhadores admitidos através de procedimento concursal segundo o género, <i>Fonte: CMMC, 2022</i>	45
Quadro 14 Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores durante o ano por cargo/carreira segundo o motivo e género, <i>Fonte: CMMC, 2022</i>	46
Quadro 15 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria, <i>Fonte: CMMC, 2021</i>	46
Quadro 16 Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	47

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

Relatório de Diagnóstico

1. Enquadramento

Para melhor compreender as causas das desigualdades entre mulheres e homens nas nossas sociedades e apresentar estratégias adequadas que conduzam ao encontro de soluções e alcançar a igualdade nas diferentes esferas da vida quotidiana é fundamental análise da integração da perspetiva de género.

A integração da perspetiva de género trata-se de um processo contínuo e como tal, a elaboração de um Diagnóstico permite analisar a situação no território, tendo em conta a sua especificidade, identificar os problemas e/ou vulnerabilidades reais e os grupos objeto de estudo, numa abordagem sistémica, interpretativa, colaborativa e participativa.

Após a análise das assimetrias existentes, é possível proceder à identificação dos aspetos a ter em consideração e estabelecerem-se os objetivos, para a promoção da igualdade de género e a não discriminação, que, devem ser claros, partilhados e alcançáveis.

1.1 Objetivo Estratégico

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), assenta na Igualdade de Género nos seus diversos contextos, com base na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Igualdade entre homens e mulheres como direito fundamental, um valor comum das políticas nacionais e europeias e assenta na prevenção e eliminação de diversas formas de discriminação ou exclusão.

A ENIND apoia-se, assim, em três Planos de Ação que definem os objetivos estratégicos e específicos até 2030 e as respetivas medidas concretas a desenvolver, que a seguir se apresentam:

- 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 n.º 61/2018, de 21 de maio.

A ENIND tem também em conta 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 n.º 80/2018, de 19 de junho.

A ENIND encontra-se ainda alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, pois os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), apresentam uma visão comum para a Humanidade, cujo Objetivo é promover o Desenvolvimento Sustentável, combater as desigualdades, centrando-se nas pessoas e na dignidade humana, fazendo uso do lema “ninguém fica para trás”.

É neste contexto, que, no âmbito do concurso para apresentação de candidaturas ao 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, se dá início à realização do **I Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Marco de Canaveses**, cuja 1.ª Fase constituiu a elaboração do Relatório de Diagnóstico.

Na elaboração deste Relatório de Diagnóstico, para além das atividades desenvolvidas pela Equipa Técnica do Município, nomeada para o efeito, contou-se igualmente com a colaboração de diversas entidades que integram a Rede Social do Município de Marco de Canaveses.

A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), agradece, assim, a todas as pessoas que contribuíram para a realização deste Relatório de Diagnóstico.

1.2 Contexto Político e Legislativo a Nível Internacional

As sociedades atuais apresentam uma diversidade a vários níveis o que nos impele à adoção de novas medidas políticas e estratégias de intervenção que proporcionem o bem estar e a qualidade de vida das pessoas.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada e proclamada pela Assembleia Geral da ONU, em 10 de dezembro de 1948, contribuiu para

melhorias consideráveis no reconhecimento e no respeito pela dignidade humana, sendo um instrumento que embora não tenha por si só força de lei, é determinante, pois, de um modo geral, passa-se a reconhecer a defesa destes direitos e das liberdades fundamentais, bem como a respetiva proteção e promoção. Contudo, as assimetrias de género, tanto na sua dimensão de construção social, como na sua dimensão biológica, permanecem.

A Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW), aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em dezembro de 1979 e ratificada por Portugal em 1980, alerta precisamente para a igualdade de oportunidades

Na Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, organizada pelas Nações Unidas em Pequim, em 1995, com a criação da Declaração de Pequim, aprovada por unanimidade pelos 189 países presentes, promoveu uma agenda para o empoderamento das mulheres, documento este ainda hoje considerado como fundamental na política global, no âmbito de Igualdade de Género. A conferência de Pequim veio assim, fortalecer os desenvolvimentos legais com o objetivo de garantir a igualdade entre mulheres e homens, a nível do enquadramento legal e respetiva aplicação.

Porém, no que concerne esta matéria, houve todo um percurso a ter em consideração, a título de exemplo, a Convenção Internacional sobre a Eliminação da Discriminação Racial (1965), que *“proíbe e condena a discriminação racial e requer que os Estados tomem medidas para acabar com a discriminação por todos os meios apropriados, quer seja realizada por autoridades públicas ou outros”*. Em 1975, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), já tinha elaborado uma Declaração Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento Para Todas as Mulheres Trabalhadoras, cujo art.º 1, *“exclui todas as formas de discriminação por razão do sexo. Prevê igualmente que “a discriminação positiva, quando implementada com o objetivo de alcançar a igualdade e com uma duração transitória, não é considerada discriminação”*.

Considera-se igualmente pertinente fazer referência neste documento à Convenção sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores e de Todas as Trabalhadoras Migrantes e dos Membros das suas Famílias (1990), que esclarece que independentemente da situação regular e legal ou não, as pessoas migrantes e a sua família, não devem ser alvo de discriminação em relação

ao gozo de direitos, no que diz respeito ao exercício de uma atividade remunerada de um Estado de que não é nacional.

Não podemos deixar de referir a Convenção sobre os Direitos da Criança e Protocolos Facultativos, sendo o instrumento de Direitos Humanos mais ratificado no mundo e o primeiro instrumento legal vinculativo adotado, especificamente, para a proteção dos Direitos da Criança. Em Portugal, com aprovação para ratificação através da Resolução da Assembleia da República de 12 de setembro de 1990 e com entrada em vigor na ordem jurídica portuguesa, a 21 de outubro do mesmo ano, os Estados Partes na Convenção acordam as suas quatro categorias: Direitos de Sobrevivência, Direitos de Proteção, Direitos de Desenvolvimento e Direitos de Participação em que afirmam estar *“Convictos de que a família, elemento natural e fundamental da sociedade e em particular as crianças, devem receber a proteção e assistência necessárias para o pleno desempenho do seu papel na comunidade”*.

O propósito deste documento não é garantir às crianças mais direitos que os outros seres humanos, mas reconhece, que podem ser necessárias garantias adicionais para assegurar o acesso aos seus direitos.

A Carta Social Europeia de 1996 (que vem substituir a anterior datada de 1961), adotada pelo Conselho da Europa, refere que é expressamente proibida a discriminação, direta ou indireta, por razão do sexo, garantindo uma proteção especial em caso de gravidez e dedicando um artigo ao direito à dignidade no trabalho. Neste documento, é também reconhecido o direito das pessoas trabalhadoras de ambos os sexos, a uma remuneração igual, fazendo referência a *“pessoas trabalhadoras que têm responsabilidades familiares”*.

Por último, mas não menos importante, importa ainda fazer referência à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada a 13 de dezembro de 2006, através da resolução A/RES/61/106, que reconhece as pessoas com deficiência, como sujeitos com igualdade a Direitos Humanos e liberdades fundamentais, plenas e iguais.

É de forma resumida este o contexto Político e Legislativo a Nível Internacional, no qual se insere o presente documento.

1.3 Normativa Comunitária e Nacional

No que concerne à normativa Comunitária e Nacional, ambas estabelecem como objetivos a promoção da igualdade de género e igualdade de oportunidades, através do combate aos estereótipos e todas as formas de discriminação e esbatendo as assimetrias existentes entre homens e mulheres.

Se por um lado, a União Europeia tem como um dos objetivos a promoção da igualdade entre homens e mulheres, a título de exemplo o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), que no seu art.º 157.º, refere que a União Europeia pode agir no domínio mais amplo da igualdade de oportunidades e de tratamento relativamente ao emprego e trabalho e autoriza as ações positivas para reforçar a autonomia das mulheres. O TFUE contempla assim a possibilidade de adotar legislação para combater todas as formas de discriminação, nomeadamente, em razão do género e no combate ao tráfico de seres humanos, com particular atenção às mulheres e crianças.

Um dos objetivos da União e dos Estados-Membros é o compromisso através do Tratado de Lisboa, *“lutar contra todas as formas de violência doméstica [...] para prevenir e punir tais atos criminosos, bem como para apoiar e proteger as vítimas”*. Com efeito, relativamente ao apoio à política da igualdade de oportunidades, o Parlamento Europeu tem desempenhado um papel de grande relevo, em particular por via da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros (FEMM).

Relativamente à igualdade de tratamento no mercado laboral, esta contribuição tem sido desenvolvida ao nível da evolução geral das políticas relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, através da elaboração de relatórios de iniciativa e chamando a atenção de outras instituições para questões mais particulares.

Apresentam-se abaixo alguns dos principais documentos:

- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000): art.º 23, consagra a igualdade entre mulheres e homens, cuja garantia deve abranger todos os âmbitos, inclusivamente ao nível do trabalho e da retribuição, possibilitando a adoção de medidas que ofereçam vantagens concretas a favor do sexo menos representado;
- Tratado de Nice (2001): reconhece a necessidade de desenvolver ações positivas para fomentar a participação das mulheres no mercado laboral;

- Tratado sobre o funcionamento da União Europeia (2012): art.º 157, fica proibida a discriminação por razão do sexo em matéria de remuneração por um trabalho igual ou de igual valor, princípio este que também se aplica aos sistemas de classificação profissional utilizados para determinar as remunerações;
- Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e respetivas metas (ODS), com nota para as seis prioridades nestas matérias apresentadas por Portugal.

No campo digital, através da recomendação CM/REC (2014) 6, do Comité de Ministros aos Estados Membros, é apresentado o Guia dos Direitos Humanos para os Utilizadores da Internet, que *"pretende ser um instrumento que lhe permita, enquanto utilizador da internet, conhecer os seus direitos humanos em linha, as possíveis limitações dos mesmos e as vias para obter uma reparação por tais limitações"*.

Por outro lado, a nível da normativa Nacional, a Constituição portuguesa, inclui normas expressas sobre esta matéria, designadamente, no âmbito dos Direitos, Liberdades e Garantias Fundamentais, do trabalho e da família e da participação política,

Constituição da República Portuguesa

Art.º 9.º são tarefas fundamentais do Estado:

(...)

b) *"Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático";*

(...)

d) *"Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais(...)"*

h) *"Promover a igualdade entre homens e mulheres".*

Figura 1 | Constituição da República Portuguesa, versão 2005, Fonte: ministeriopublico.pt

Art.º 13.º, Princípio da Igualdade

“1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”.

Figura 2 | Constituição da República Portuguesa, versão 2005, Fonte: *ministeriopublico.pt*

Portugal demonstra estar empenhado em esbater as assimetrias entre homens e mulheres nas diferentes esferas da vida quotidiana, bem como combater estereótipos e quaisquer formas de discriminação. Assim, nesta perspetiva de género, apresentam-se em seguida, alguns documentos sobre estas matérias:

- o Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual (ENIND), publicada pela Resolução do Conselho de Ministros R 2/2018, referida anteriormente. A ENIND está alinhada com a Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e respetivas metas (ODS). É concretizada através de Planos Nacionais de Ação, por períodos de 4 anos;
- o Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais: art.º 33.º, alínea q): “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 Estratégia Nacional para a Educação da Cidadania (ENEC), Despacho n.º 6173/2016, publicado no D.R., II.ª Série, n.º 90, de 10 de maio de 2016, “integra um conjunto de direitos e deveres que devem estar presentes na formação cidadã das crianças e dos jovens portugueses, para que no futuro sejam adultos e adultas com uma conduta cívica que privilegie a igualdade nas relações interpessoais,

- a integração da diferença, o respeito pelos Direitos Humanos e a valorização de conceitos e valores de cidadania democrática, no quadro do sistema educativo, da autonomia das escolas e dos documentos curriculares em vigor”;
- o Plano Estratégico para as Migrações, publicado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 12-B/2015, 20 de março de 2015, “visa adequar politicamente o país a uma realidade migratória mais complexa e desafiante, adequando-se à estratégia do fomento industrial para o crescimento e o emprego, bem como à prioridade da «Abordagem global para a migração e mobilidade» definida pela Comissão Europeia”;
 - o Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC), aprovada em 2013 pela primeira vez, é uma estratégia especificamente direcionada para as pessoas ciganas em Portugal, criada através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2013, de 27 de março, “procurando promover a melhoria dos indicadores de bem-estar e de integração das pessoas ciganas, o conhecimento mútuo, a interação positiva e a desconstrução dos estereótipos”. Em 29 de novembro 2018, a RCM 154/2018 veio rever a referida ENICC e alargar a sua vigência até 2022, com o objetivo de ajustar os seus objetivos e metas e, conseqüentemente, potenciar o impacto na melhoria das condições de vida das pessoas e comunidades ciganas “(...) O Governo decidiu, assim, proceder à revisão da ENICC, tendo em vista ajustar os seus objetivos e metas e, conseqüentemente, potenciar o impacto na melhoria das condições de vida das pessoas e das comunidades envolvidas”;
 - o Política de privacidade visa estabelecer as regras de garantia da privacidade de todos os dados pessoais recebidos e retidos pelo Instituto Português, tendo sido criada no período de adaptação ao novo Regulamento Geral de Proteção de Dados, estando em conformidade com Lei de Proteção de Dados Pessoais atualmente em vigor, e com o Regulamento Geral de Proteção de Dados, com entrada em vigor a 25 de maio de 2018. A lei consagra, ainda, o princípio da autorização prévia, pelo que o tratamento de dados só pode ser efetuado com o consentimento do titular, exceto nos casos de execução de um contrato, o cumprimento de uma obrigação fiscal ou na proteção de interesses vitais do titular, estando este incapacitado de dar o seu consentimento.

1.4 Caracterização do Município com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)

O Município de Marco de Canaveses, assume a sua responsabilidade na promoção das políticas de igualdade a nível local, através da celebração de um Protocolo com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), homologado pela Sra. Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Dra. Rosa Monteiro, 5 de junho de 2019.

Este Protocolo tem como objetivo a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da ENIND, ao nível do Município, pelo que, no âmbito das suas atribuições e competências, este compromete-se a desenvolver, entre outras, as seguintes medidas e ações:

- a)** Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de Direitos Humanos, Igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não violência, junto das populações;
- b)** Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, entre outros;
- c)** Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho do cuidado doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres;
- d)** Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- e)** Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas.

A Cláusula Quarta do referido Protocolo de Cooperação, assinala que como obrigações deste Município, entre outras, compete-lhe:

- b)** Criar uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- c)** Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação;
- d)** Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra mulheres e violência doméstica,

designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG.

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 Local 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 – <i>European Anti Poverty Network</i> (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

1.5 Protocolos Celebrados pelo Município

O Município de Marco de Canaveses, atento às matérias deste documento e de forma a promover o trabalho em rede e de proximidade, tem vindo a

celebrar diversos protocolos de cooperação em diversas áreas de intervenção, e alinhados com as de estratégias de atuação tendo por base a perspetiva de género, como se apresentam alguns exemplos:

- Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local, subscrição efetuada em 28 setembro de 2006 e assinatura da Carta Portuguesa para a Diversidade em 15 de novembro de 2018;
- Adesão à Associação Internacional das Cidades Educadoras, em 26 de abril de 2019;
- Acordo de adesão à Rede de Autarquias para a Igualdade, coordenada pela Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social, em 10 de setembro de 2021;

1.6 Análise SWOT

Apresenta-se em seguida a análise SWOT realizada no âmbito deste processo, que descreve em matéria de igualdade e não discriminação, os pontos fortes, os pontos fracos, as oportunidades e as ameaças identificadas no contexto do município de Marco de Canaveses.

ANÁLISE SWOT

FORÇAS

- Celebração do protocolo com a CIG a 5 de junho 2019
- Conselheira Local para a Igualdade Externa (Despacho) – Elsa Correia
- Conselheiro Local para a Igualdade Interno (Despacho) – Joaquim Santos
- Jornadas Municipais para a Igualdade em 2019
- Composição da EIVIL a 14 março de 2022
- Abertura do Gabinete de Apoio à Vítima – 28 abril de 2021
- Maio de 2021 - Atividade "EU SOU MAIS IGUAL". As educadoras de infância desafiaram as crianças a refletir sobre a igualdade e diversidade. Foram produzidos 441 auto retratos realizados pelas crianças do ensino pré-escolar do município do Marco de Canaveses
- Outubro de 2021 – Divulgação do Guia de Promoção para uma Linguagem Inclusiva do Município do Marco de Canaveses
- Adesão à Associação Internacional das Cidades Educadoras, desde 8 maio 2019
- Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local

FRAQUEZAS

- Existência de poucos projetos/atividades alinhadas com os objetivos do desenvolvimento sustentável, Agenda 2030
- Existência poucas medidas alinhadas com os objetivos da ENIND e dos Planos Nacionais

<ul style="list-style-type: none"> o CERCIMARCO e APADIMP – Transporte especial Provedor Municipal do cidadão com deficiência o Criação da marca marco + igual; o Campanha de informação e divulgação do VIVO (estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica); o Campanhas de comunicação: “Eu Sou Mais Igual” (2021) e do “Dia Internacional Para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres” 2019, 2020 e 2021; o Produção de vídeo institucional sobre o Dia Municipal para a Igualdade (2019); o Produção dos programas de rádio “O Meu Marco” sobre: Violência Doméstica; Violência no Namoro; o Gabinete Vivo, estrutura de apoio à vítima o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência 	
<h3>OPORTUNIDADES</h3>	<h3>AMEAÇAS</h3>
<ul style="list-style-type: none"> o Formação especializada a 4 técnicos superiores municipais para apoio à vítima o Aprovação da candidatura ao Aviso POISE-22-2020-03 para Apoio Técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, em sede de CIM-TS (A 9 de abril de 2021) o Guia de Promoção para uma Linguagem Inclusiva - Corresponde à execução do Plano de Ação previsto para 2021 da EIVL e surge no alinhamento das ações que o Município vem desenvolvendo neste domínio e também no cumprimento do plano de melhoria contínua do seu sistema de qualidade com o reconhecimento do poder da comunicação na promoção da igualdade e da linguagem inclusiva como prática. (Passível de replicação e acomodação a outros contextos profissionais). o Adesão à REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE (10 de setembro de 2021) o Adesão do Município à iniciativa da EAPN e ACM “Semana da Interculturalidade 2022” - Recolha de testemunhos e exposição de objetos, livros, lendas, fotografias, tradições ou outras memórias que assumem um carácter relevante na sua história de vida e país de origem, espelhando a interculturalidade do nosso concelho. 	<ul style="list-style-type: none"> o Não está clara a existência de políticas e medidas no âmbito da conciliação da vida familiar, pessoal e privada o Inexistência de N° de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia. o Inexistência do n° de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.

Quadro 2 | Análise SWOT do Município de Marco de Canaveses, no âmbito da elaboração do PMIND – Relatório de Diagnóstico, 2022

2. Metodologia

A elaboração do **I Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Marco de Canaveses (PMIND)**, como anteriormente referido, tem início com a realização de um **Relatório de Diagnóstico** cuja recolha de dados de âmbito local, foi efetuada por parte da Equipa Técnica do Município, nomeada para o efeito, em ampla concertação com os atores locais através da Rede Social do Concelho de Marco de Canaveses e outras entidades.

O processo de elaboração do PMIND, inclui assim a realização das fases constantes na figura abaixo, tendo a vigência de quatro anos:



Figura 3 | Diferentes fases do processo PMIND, Fonte: AVISO POISE-2020

De modo a identificar a realidade existente da posição de mulheres e homens no Município, analisaram-se as situações de desigualdade e discriminação presentes e quais os fatores ou as razões que as originam.

Neste sentido, com base nos critérios estabelecidos no Anexo do Aviso POISE-22-2020-03 (p.27) e tendo presente a lista de indicadores de partida de políticas de igualdade a nível local, efetuaram-se os desdobramentos necessários face ao território em questão. Assim, este Diagnóstico encontra-se organizado em duas dimensões, com destaque para a territorialização, priorizando-se as características e necessidades deste território, identificando

as parcerias já existentes atuando em prol da promoção da Igualdade e a Interseccionalidade, aferindo os múltiplos fatores de discriminação que ocorrem no cruzamento com a discriminação em razão do sexo.

2.1 Dimensão Interna

Como referido acima, este Diagnóstico, teve em consideração a dimensão interna, que consistiu na análise dos indicadores ao nível da organização, nomeadamente, 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.

A abordagem na perspetiva da análise de género adotada, teve por base reunir os dados e informação necessária para a construção de políticas e ações essenciais à qualidade de vida e bem estar das pessoas, nas diferentes dimensões da vida local, identificando as assimetrias entre homens e mulheres no que concerne aos seus papéis sociais, igualdade de oportunidades e fragilidades sentidas.

2.2 Dimensão Externa

O presente documento identifica ainda as necessidades no território em matérias alinhadas com a ENIND, tendo como referência:

- a)** Igualdade entre mulheres e homens;
- b)** Prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, entre outros;
- c)** Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo em grupos vulneráveis como mulheres idosas, ciganas, migrantes, em situação de refugiadas e com deficiência;
- d)** Políticas sociais, Prevenção e Combate às Várias Formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outros.

As autarquias locais, como refere a Lei 75/2013, de 12 de setembro, devem promover os interesses das respetivas populações e garantir a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do Município. Com a implementação dos Planos Municipais para a Igualdade, o Município assume um papel fundamental na prossecução dos objetivos da ENIND, num processo que se pretende participado e contínuo. É precisamente neste contexto, que surge a elaboração do **I Plano para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Marco de Canaveses** (atividade 2, desta primeira fase).

Na elaboração deste Diagnóstico foi adotada a metodologia proposta no Kit de ferramentas para diagnósticos participativos (Ferreira, Virgínia e Almeida, Helena Neves, 2016), e através de contactos estabelecidos via telefone e em modalidade *online*.

A análise final, incluiu a compilação, sistematização e tratamento da informação disponível em todos os campos de ação indicados, quando aplicável. As fontes principais de informação foram: bases de dados e os documentos estratégicos existentes da Câmara Municipal de Marco de Canaveses e no respetivo *Website*, resultado da aplicação de questionário às instituições e associações, no que se refere aos agentes locais, dirigentes e aos colaboradores e colaboradoras do Município.

Relativamente à **componente externa**, foram igualmente utilizadas diversas fontes de informação, a título de exemplo, bibliografia diversa relativa aos vários indicadores identificados, centros de informação digital especializada como o Instituto Nacional de Estatística (INE), PORDATA, Eurostat, Informação a nível Internacional, Nacional e Local, conforme se apresenta, no espaço temporal 2019/2022.

De realçar o envolvimento dos parceiros da Rede Social desde o início do processo de realização deste Diagnóstico, tendo sido criadas as condições para apresentação do projeto numa sessão plenária do CLAS da Rede Social de Marco de Canaveses, numa lógica de concertação de esforços e otimização de recursos, com o objetivo de promover o envolvimento e participação dos diferentes atores sociais e obter os dados solicitados, o mais reais possível, sendo que estiveram envolvidas 40 participantes.

A Equipa técnica informa que os resultados deste Diagnóstico serão validados pela EIVL e que este documento será apresentado em Assembleia

Municipal/Reunião de Câmara Municipal e em sede de CLAS da Rede Social do Município de Marco de Canaveses.

Reforça-se que a realização deste Diagnóstico tem por objetivo, tal como a ENIND 2018-2030 recomenda, “(...) consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030 (...)”.

3. Diagnóstico do Município de Marco de Canaveses - Vertente Externa

3.1 Caracterização do Município

Tâmega e Sousa

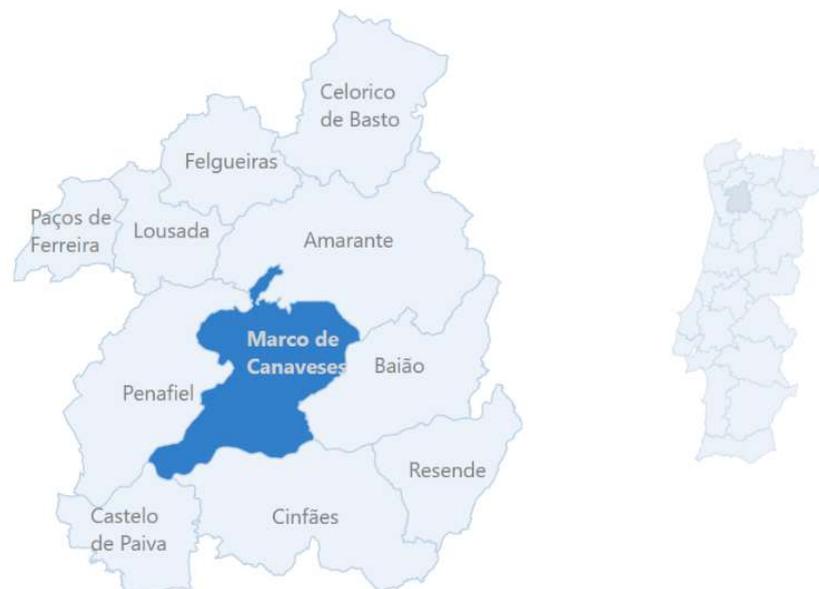


Figura 4 | Município de Marco de Canaveses,
Fonte: PORDATA, 2021

O Município de Marco de Canaveses integra a NUT II da Região do Norte e a CIM do Tâmega e Sousa e pertence ao distrito administrativo do Porto e encontra-se no âmbito de atuação da entidade “Turismo do Porto e Norte de Portugal”.

Este concelho faz fronteira a Norte com o concelho de Amarante, a Poente com o de Penafiel, a Nascente com o de Baião e a Sul com o concelho de

Cinfães e de Castelo de Paiva. É banhado pelo rio Tâmega que o atravessa de Nordeste a Sudoeste e pelo Douro que o limita a Sul.

Com uma área de aproximadamente 202 Km², distribuída por 16 freguesias, o concelho de Marco de Canaveses é dominado pelas Serras da Aboboreira e Montedeiras e dista cerca de 51 Km da sede distrital. Tem uma população residente de aproximadamente 50.000 habitantes.

No âmbito das tradições, destacam-se algumas das muitas festas e romarias que se realizam anualmente por todo o concelho: Senhora do Castelhinho (8 de Setembro); Senhora da Livração (Maio); Senhora do Socorro (último Domingo de Julho); São Sebastião (primeiro Domingo de Julho); Senhora da Ascensão (15 de Agosto); e Festas da cidade em honra de Santa Marinha (Julho) (www.marcodecanaveses.pt)

São as seguintes as 16 freguesias:

- Alpendorada, Várzea e Torrão
- Avesadas e Rosém
- Banho e Carvalhosa
- Bem Viver
- Constance
- Marco (sede)
- Paredes de Viadores e Manhuncelos
- Penha Longa e Paços de Gaiolo
- Sande e São Lourenço do Douro
- Santo Isidoro e Livração
- Soalhães
- Sobretâmega
- Tabuado
- Várzea, Alviada e Folhada
- Vila Boa de Quires e Maureles
- Vila Boa do Bispo



Figura 5 | Freguesias de Marco de Canaveses, Fonte autarquia, 2022

3.2 Perfil Demográfico

O Município de Marco de Canaveses tem atualmente 49 546 habitantes, menos 7,3% variação face a 2011, com 245,4 habitantes por Km², de acordo com os dados PORDATA 2021 (www.pordata.pt), conforme gráfico abaixo:

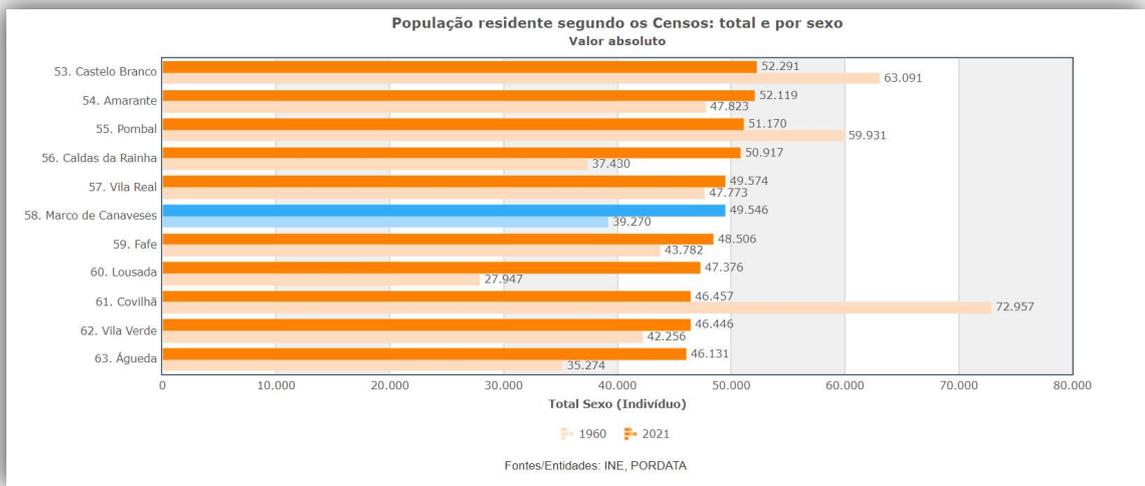


Gráfico 1 | População residente no município de MC, Fonte: PORDATA, 2021

A percentagem da população neste município entre os 15 e os 54 anos em 2021, era de 68,8%, enquanto que, no mesmo ano, a percentagem da população jovem era de 13,0% com uma variação de -0,1p.p e -5,1p.p face a 2011, respetivamente, conforme gráfico abaixo:

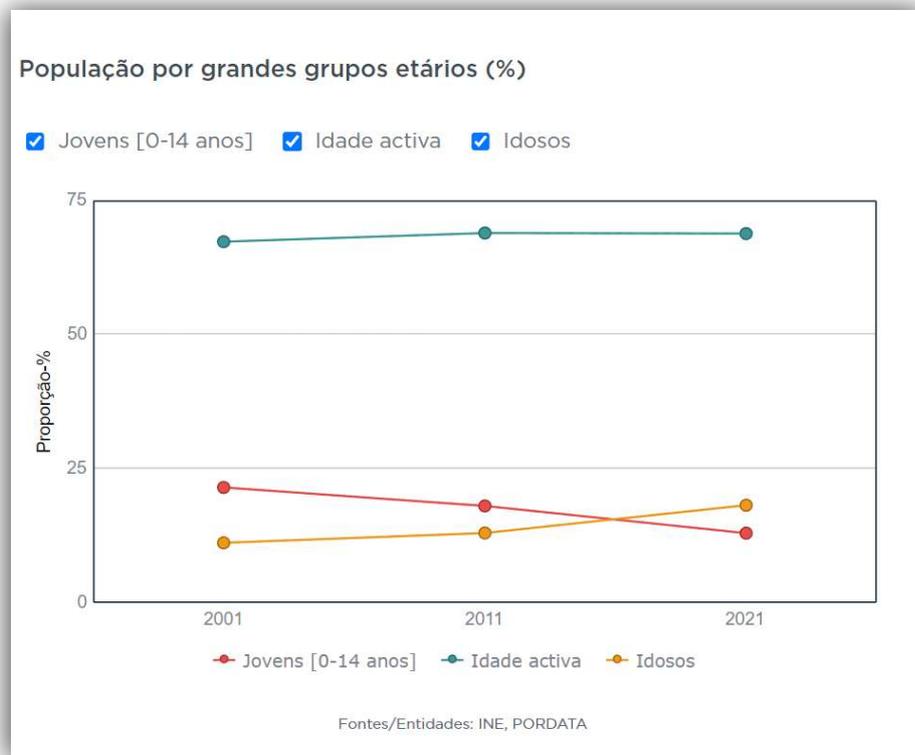


Gráfico 2 | População residente no município de MC, Fonte: PORDATA, 2021

De acordo com os dados atuais, a população existente neste município é de uma proporção de 52 mulheres para 48 homens e 140,1 idosos por cada jovem (www.pordata.pt)

Por outro lado, no município de Marco de Canaveses, a dimensão das famílias com um, dois, três ou mais indivíduos é de 16,4, 29,9 e 53,7, por mil residentes, respetivamente.

Os dados também nos indicam que a taxa bruta de natalidade é de 6,9 e a taxa bruta de mortalidade por mil habitantes, é superior a esta, sendo de 8,2, conforme nos demonstra o gráfico abaixo:

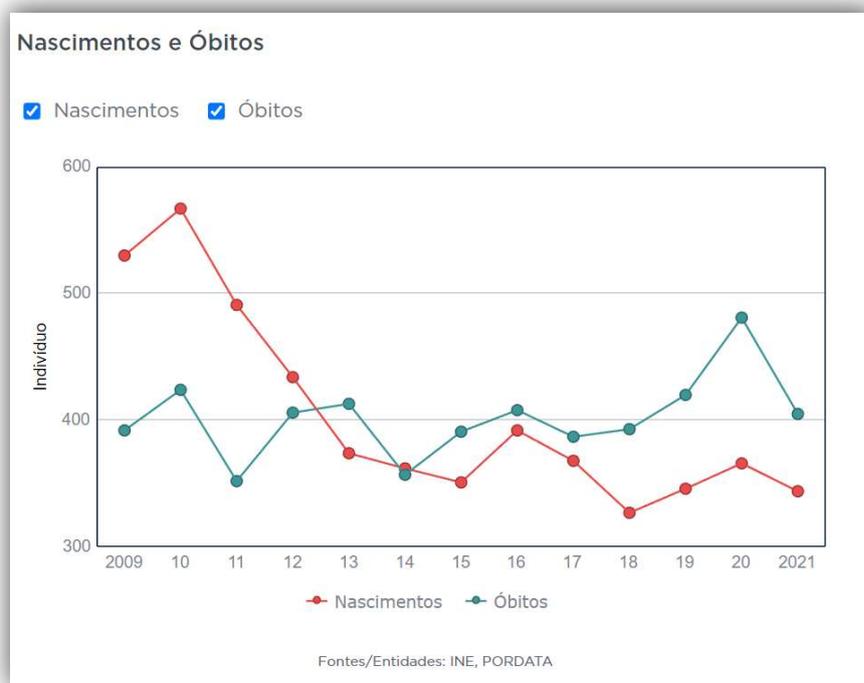


Gráfico 3 | Nascimentos e óbitos por mil residentes no município de MC, Fonte: PORDATA, 2021

Por outro lado, a taxa de mortalidade sénior (+ 80 anos) em 2021 do município de MC, é de 9,1% por mil residentes, muito aproximada à taxa de Portugal, que se situa nos 10,4%.

No que concerne a casamentos a taxa de nupcialidade é significativamente baixa, de 2,3 por mil residentes sendo a de divórcios, de 1,9, em conformidade com o gráfico abaixo:

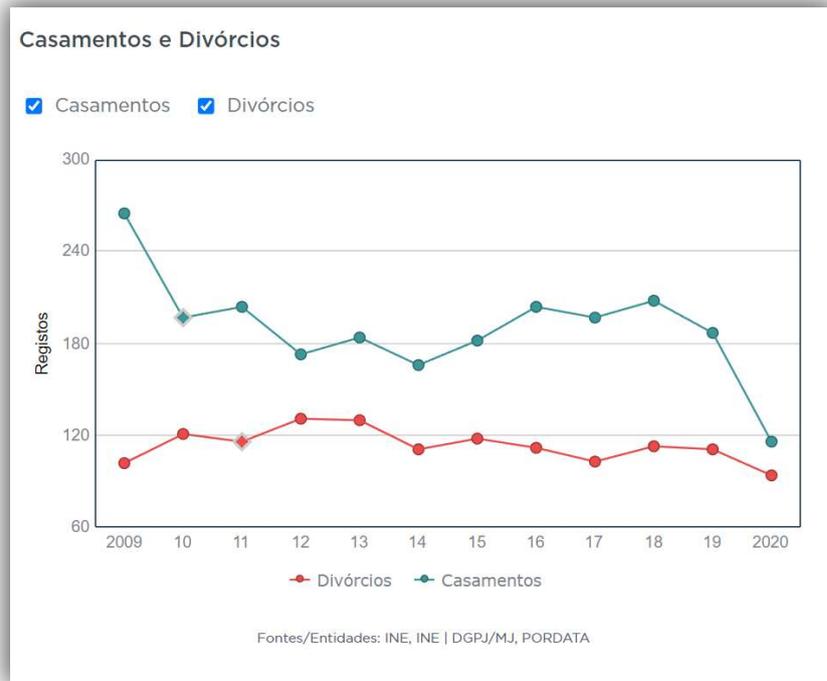


Gráfico 4 | Casamentos e divórcios por mil habitantes no município de MC, Fonte: PORDATA, 2021

No que concerne ao n.º de cidadãos/ãs estrangeiros/as com autorização de residência a viver neste município, os dados revelam um aumento considerável de 2018 a esta parte, conforme demonstra o gráfico abaixo:



Gráfico 5 | Residentes estrangeiros no município de MC,

Fonte: PORDATA, 2021

Outro dado a ter em conta no município de Marco de Canaveses é o saldo migratório por mil habitantes, sendo este de 1,5 por mil residentes.

3.3 Solidariedade e Apoio

O município de Marco de Canaveses na prossecução das suas atribuições no domínio da Ação Social, tem implementado um conjunto de respostas, visando apoiar as famílias que se encontram em situação de maior vulnerabilidade económica e social, com vista à mitigação da sua situação de pobreza e exclusão social, capaz de lhes conferir a dignidade social e o bem estar que as mesmas merecem em igualdade com as demais.

A este nível merece destaque:

- ↗ O Fundo de Emergência Social
- ↗ A Estrutura de Atendimento a vítimas de violência doméstica – VIVO
- ↗ O programa “Marco a Sorrir”
- ↗ Estratégia Local de Habitação
- ↗ A intervenção psicológica em situação de crise e emergência

Globalmente estas medidas e programas concorrem diretamente para os seguintes ODS:

- ↗ ODS 1: Erradicar a pobreza
- ↗ ODS 2: Erradicar a fome
- ↗ ODS 3: Saúde de qualidade
- ↗ ODS 5: Igualdade de género
- ↗ ODS 8: Trabalho digno e crescimento económico
- ↗ ODS 10: Redução das desigualdades
- ↗ ODS 11: Cidades e comunidades sustentáveis
- ↗ ODS 16: Paz, justiça e instituições eficazes
- ↗ ODS 17: Parcerias para a implementação dos objetivos

Entretanto, os dados recolhidos no âmbito da elaboração deste documento, permitem concluir o seguinte:

- ↗ Este município detinha em 2018, uma taxa de cobertura de creches e amas de 19,8 (Indicador 22).

Por outro lado, a recolha permitiu aferir que, atualmente, a taxa de cobertura de Jardins de Infância (JI) da Rede Pública existente (indicador 23), é a seguinte:

AGRUPAMENTOS	JI
Agrupamento de Escolas de Alpendorada	9
Agrupamento de Escolas de Sande	9
Agrupamento de Escolas Carmem Miranda – Marco de Canaveses	15
Agrupamento de Escolas Nº1 do Marco	9

Quadro 3 – Taxas de cobertura com base na recolha de dados efetuada no âmbito da elaboração deste documento, *Fonte: CMMC, 2022*

No que concerne à taxa de cobertura de Centros de Dia (indicador 24), esta é de 154,0, dados ainda de 2018.

No ano de 2018, o município detinha ainda uma taxa de cobertura de apoio domiciliário, de 73,0 e uma taxa de cobertura de lares, na ordem dos 66,9 (indicador 25).

No âmbito do projeto PMIND, através desta área de intervenção o município dá assim resposta através dos diferentes equipamentos e estruturas sociais existentes, proporcionando o atendimento no concelho a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica (indicador 27).

Paralelamente, são ainda ministradas ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria com outras entidades, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual. Nos nove meses de atividade do VIVO, foram desenvolvidas 2 ações no âmbito da parceria intermunicipal (indicador 28).

- a) Rede integrada e intermunicipal de apoio a vítimas. Interno (CPCJ)
- b) A celebração de protocolos com diferentes parceiros locais e nacionais, como o Protocolo com CIM TS (RIIAV), a título de exemplo, entre outros, permitem a articulação com o pelouro da Ação Social da Autarquia através do FES – Fundo de Emergência Social/Habitação Social

Por outro lado, a intenção de através do GAE – Gabinete de Apoio ao Emigrante, desenvolver projetos no âmbito do

Acolhimento/Integração/Inclusão de pessoas em situação de imigrantes, refugiadas, internos ou em parceria, e outros, bem como o desenvolvimento de Ações de informação e sensibilização.

São também levadas a cabo, projetos no âmbito da Integração/Inclusão de pessoas com deficiência, internos ou em parceria, designadamente:

- a) Cercimaro e APADIMP
- b) Transporte de cidadãos/ãs para frequência em respostas sociais existentes fora do concelho de Marco de Canaveses
- c) E a existência de um Provedor Municipal do cidadão com Deficiência

Os dados recolhidos, revelam também que a média anual de desempregados, é de 2,732, registados no IEFP. A percentagem de pessoas inscritas no IEFP entre os 15 e os 64 anos, em percentagem da população residente é de 8,0 por mil residentes. Estas pessoas:

- ↪ São pagas pela Segurança Social e pela CGA, por cada 100 pessoas com 15 e mais anos, 27,6;
- ↪ Em 2020, as prestações do subsídio de desemprego no total da população residente com 15 e mais anos (%) – Beneficiários/as do sub. desemprego no total dos beneficiários/as ativos/as (%) – era igual a 2,3 ativos;

Em 2019, do total de 2172 beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI), 881 são homens e 1291 são mulheres.

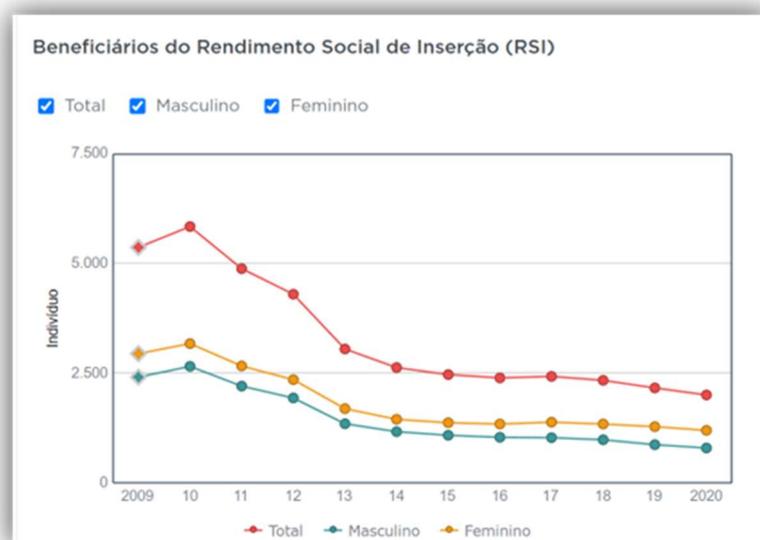


Gráfico 6 | Beneficiários/as RSI,
Fonte: PORDATA, 2021

Em 2019, 7912 crianças e jovens recebem o apoio da Segurança Social para sustento e educação, abrangidos pelo abono de família.

De facto, as pessoas podem estar à procura de emprego mas não significa que estejam registadas no IEFP. Assim, de acordo com os dados do IEFP, estão inscritas nesta entidade à procura de emprego, 2732 pessoas.

No que diz respeito ao ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, o gráfico abaixo revela que a assimetria em função da perspetiva de género é bem visível, pois apesar de o ganho médio mensal feminino se encontrar em crescendo desde 2015, os valores estão longe da igualdade salarial.

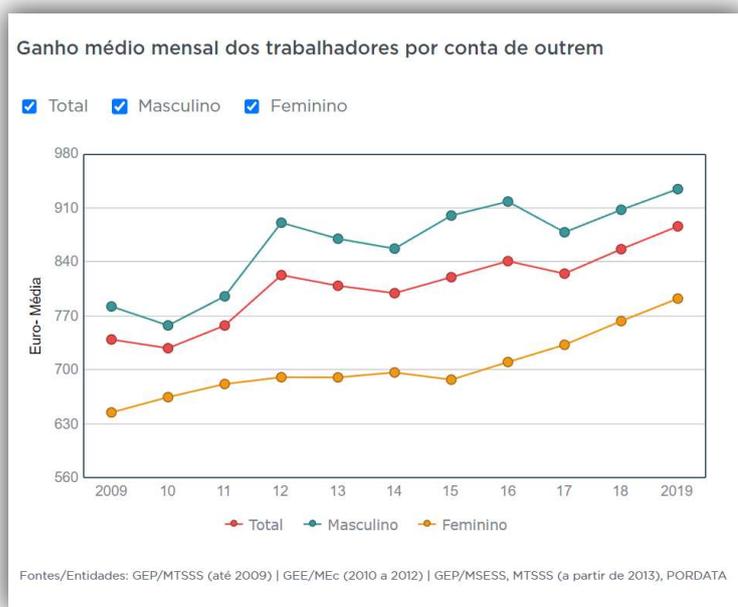


Gráfico 7 | Funcionários/as por conta de outrem,
Fonte: PORDATA, 2021

3.4 Educação

Outro eixo de intervenção fundamental a ter em conta na elaboração deste documento, é o da **Educação**.

O gráfico abaixo, demonstra que os alunos que frequentam o ensino pré escolar, básico ou secundário face à população em idade escolar no município de Marco de Canaveses, se encontram na 4ª posição face aos restantes.

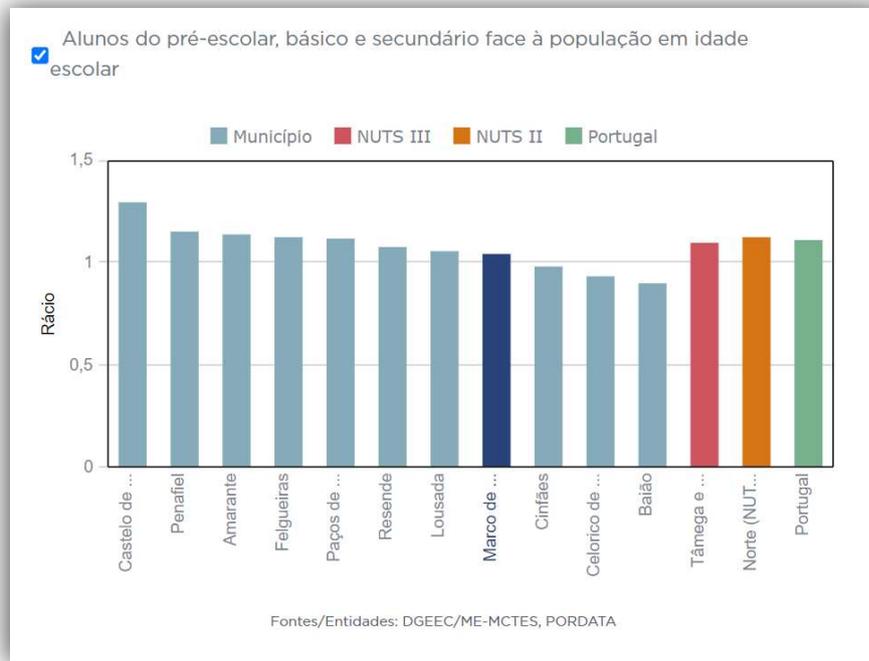


Gráfico 8 | Alunos face à idade pré escolar, básico ou Secundário, Fonte: PORDATA, 2021

Os dados apresentam factos interessantes, que aqui se partilham:

- O índice dos estudantes na escola do 1º Ciclo, é de 47,7%;
- A percentagem de alunos matriculados no ensino secundário (10º ao 12º ano) que reprovam ou desistem é de 5,6%.

De acordo com os dados recolhidos, através deste município, em Marco de Canaveses existem 35 escolas do 1º ciclo e não há estabelecimento de ensino superior, apenas na zona geográfica de Penafiel ou Felgueiras.

Assim, os dados revelam que na Educação pré escolar, encontram-se inscritos, 1148 estudantes. No Ensino básico, 4440 e no ensino secundário 1837, como demonstra o gráfico abaixo:

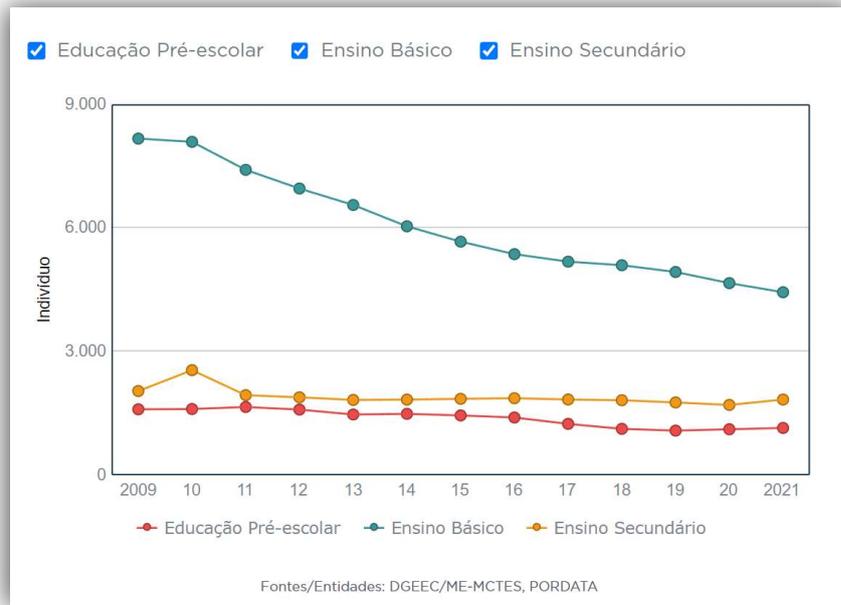


Gráfico 9 | N.º de estudantes frequentam o ensino pré-escolar, básico ou secundário, Fonte: PORDATA, 2021

Alinhada com a ENIND, surge a sintonia com um quadro estratégico municipal que tem vindo a colocar o Marco de Canaveses hoje como uma das 90 Cidades Educadoras do país, num total de 476 a nível mundial. Esta atuação concretiza-se, desde logo, pelos resultados consistentes na estratégia #sucesso escolar enquanto programa de intervenção concelhia na promoção do muito sucesso escolar. Entre esses resultados, destaca-se:

- a) Deteção precoce dos fatores preditores de insucesso escolar nos domínios da Psicologia e da Terapia da Fala, pela realização de rastreios específicos a alunos/as, com 4 e 5 anos de idade;
- b) Forte consolidação da oferta das atividades de enriquecimento curricular, nos domínios artístico, desportivo e línguas estrangeiras;
- c) Dinamização de conversas de pais/encarregados e ou responsáveis como iniciativa de capacitação e sensibilização das famílias em temas determinantes na sua relação com o espaço Escola e com espaço Comunidade;
- d) Implementação de Oficinas "Experimenta" capazes de promover competências empreendedoras nos/as jovens que se encontram em construção do seu percurso vocacional;

- e) Promoção de competências socio-emocionais em contexto escolar;
- f) Investimento na melhoria das condições físicas das escolas;
- g) Investimento no apetrechamento de recursos didáticos e pedagógicos;
- h) Implementação das salas de futuro;
- i) Conceção do Plano Municipal de Educação,
- j) Implementação de oficinas de Cinema de Animação;
- k) Implementação da Ementa Municipal e da Fruta Escolar.

Através do projeto VIVO foi desenvolvida uma ação de formação no âmbito da temática da violência no namoro (PIICIE).

Existe uma parceria muito sinérgica entre o município e o CFAE Marco-Cinfães, na promoção de oportunidades de capacitação transversal e multidisciplinar para docentes e não docentes de Marco de Canaveses. Foi iniciada a oferta de ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente sobre os guiões de Educação, Género e Cidadania (indicadores 29 e 30).

Globalmente todas as atividades e projetos elencados nos dois parágrafos atrás concorrem diretamente para os seguintes ODS:

- ↪ ODS 4 – Educação de qualidade
- ↪ ODS 5 – Igualdade de género
- ↪ ODS 10 – Redução das desigualdades
- ↪ ODS 16 – Paz, justiça e instituições eficazes
- ↪ ODS 17 – Parcerias para a implementação dos objetivos

Tendo por base o indicador 37 da lista de indicadores de partida, do AVISO, os dados recolhidos permitem identificar as atividades desenvolvidas neste tópico:

	MASCULINO	FEMININO	AGRUPAMENTO
Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	85	109	Alpendorada
	48	63	Marco
	105	19	Marco n.º 1
	-	-	Sande

Quadro 4 | Desporto Escolar, *Fonte:* Autarquia com base em informação recolhida junto dos Agrupamentos de Escolas, 2022

Em seguida, apresenta-se o Plano de Desporto Escolar 2021/2022, do Agrupamento de Escolas n.º 1 de Marco de Canaveses e as diferentes modalidades desportivas realizadas, no género desportivo masculino, feminino e misto:

Escola	Modalidade	Nível Técnico	Escalão	Género de modalidade			N.º de alunos /as particulares inscritos
				M	F	M	
Escola Secundária de Marco de Canaveses	Futsal		Juvenil Sub 18		X		19
Escola Básica de Toutosa	Ténis de Mesa		Vários			X	18
Escola Básica de Toutosa	Futsal		Infantil B Sub 13	X			26
Escola Secundária de Marco de Canaveses	Badminton		Vários			X	20
Escola Secundária de Marco de Canaveses	Canoagem	Introdutório	Vários			X	13
Escola Secundária de Marco de Canaveses	Futsal		Iniciado Sub 15	X			22
Escola Secundária de Marco de Canaveses	Orientação		Vários			X	44
Escola Básica de Toutosa	Badminton		Vários			X	28
Escola Básica de Toutosa	Futsal		Iniciado Sub 15	X			19
Escola Secundária de Marco de Canaveses	Natação		Vários			X	20

Quadro 5 | Desporto Escolar, Fonte: Autarquia com base em informação recolhida junto da Coordenação do Desporto Escolar dos Agrupamentos de Escolas, 2022

Quanto a premiações de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras, não se aplicam.

Ainda no âmbito do Plano do Desporto Escolar 2021/2022, a lista abaixo apresenta a modalidade de desporto praticada, o escalão, o género de modalidade a que diz respeito e o n.º de alunos/as particulares inscritos/as.

Modalidade	Escalão	Género modalidade	N.º de alunos /as particulares inscritos	
			M	F
Andebol	Iniciado	Feminino	0	21

Badminton A	Iniciados	Misto	9	10
Badminton B	Juvenis	Misto	7	11
Badminton C	Infantis B	Misto	5	13
Boccia	Juniores	Misto	5	7
Canoagem A	Iniciados	Misto	6	4
Canoagem B	Juvenis	Misto	9	4
Futsal	Juvenis	Feminino	0	20
Orientação	Iniciados	Misto	3	19
Ténis de Mesa A	Iniciados	Masculino	20	0
Ténis de Mesa B	Juvenis	Masculino	21	0
Total do n.º de praticantes			85	109

Quadro 6 | Lista do n.º de alunos/as praticantes de desporto ano 2021/2022, Fonte: AE de MC

3.5 Saúde

O Município do Marco de Canaveses possui instalado o Conselho Municipal de Saúde no encalce do cumprimento do ODS 3, procurando garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar para todos e todas os/as marcuenses em todas as idades.

Existem no Concelho do Marco de Canaveses 5 Unidades de Saúde Familiar (USF), 2 Unidades de Cuidados de Saúde Personalizados (UCSP), uma Unidade de Cuidados na Comunidade (UCC) e um Hospital Privado.

Relativamente ao eixo de intervenção da Saúde, os dados demonstram que existiam no município de Marco de Canaveses, em 2021, 12 Farmácias e postos farmacêuticos móveis.

Os dados de 2019 apontam para a ocorrência de 183 acidentes de viação com vítimas e que a taxa de mortalidade sénior (70 ou mais anos) é baixa, 2.

Outro dado importante recolhido são algumas causas de morte (%), em 2020, por mil habitantes (www.pordata.pt):

- ↪ Doenças do aparelho circulatório - 7;
- ↪ Tumores malignos - 18,7;

📍 Doenças do aparelho respiratório - 11,9

3.6 Segurança e Justiça

Os dados relativos a esta área de intervenção referem a existência de 14 Bancos e congéneres e 40 multibancos (2020), disponíveis aos munícipes.

Os mesmos dados referem ainda que, foram registados pelas policias 1024 crimes em 2020 e que se contabilizaram desastres nas estradas com feridos ou mortos 3,5, por cada 1.000 residentes.

Neste momento, encontra-se o Conselho Municipal de Segurança a iniciar a recolha de dados para elaboração do diagnóstico do Contrato Local de Segurança, pelo que não dispomos de outros dados.

3.6 Associativismo

No que diz respeito ao associativismo (indicador 38), o município de Marco de Canaveses demonstra que as suas entidades locais são ativas. Neste caso em concreto, os dados apresentam o quadro de atletas federados, que apresenta uma assimetria de género bastante elevada, tanto nos/nas jovens como nas pessoas adultas. Seria interessante ter acesso a mais dados que nos permitissem analisar se esta assimetria se deve essencialmente às modalidades desportivas e efetuar a respetiva conclusão.

MARCO NO DESPORTO						
QUADRO DE ATLETAS FEDERADOS						
	ASSOCIAÇÃO/CLUBE	JOVEM FEMININO	JOVEM MASCULINO	ADULTO FEMININO	ADULTO MASCULINO	TOTAL
1	Academia de Patinagem do Marco	84	7	8	1	100
2	Amadores de Pesca do Marco	-	2	-	14	16
3	Associação de Artes Marciais e Orientais	2	2	1	7	12
4	Associação de Budo do Marco	8	12	6	9	35
5	Associação Cultural Desportiva CP VB Bispo	19	29	7	36	91
6	Associação Desportiva de Constante	1	76	-	-	77
7	Associação Desportiva de marco de Canaveses 09	19	202	27	22	270
8	Clube de Caçadores do Marco	-	-	1	36	37
9	Clube de Ténis do Marco	11	12	2	8	33
10	Grupo Columbófilo do Marco	2	8	2	38	50
11	Ginásio Clube de Alpendorada	4	10	-	-	14
12	Escola de Karaté-do Shotokai Marco de Canaveses	8	21	19	14	62
13	Associação Independentes Clube de Pesca	3	2	-	14	19

	Desportiva					
14	Clube de Atletismo Estrelas do Marco	10	9	-	-	19
15	Grupo Desportivo da Feira Nova	6	14	7	7	34
16	Associação Cultural e Desportiva de Várzea do Douro	-	53	-	24	77
17	Hóquei Clube de Marco	3	42	-	25	70
18	Grupo Desportivo de Magreiros	-	10	-	16	26
19	Associação Recreativa e Cultural São Lourenço do Douro	-	42	-	66	108
20	Futebol Clube de Vila Boa de Quires	-	19	-	23	42
21	Futebol Clube de Vila Boa do Bispo	-	47	-	24	71
22	Associação Recreativa de Tuias	-	94	-	46	140
23	Associação Recreativa e Cultural de Alpendorada	92	-	23	-	115
24	Grupo Desportivo da Livração	-	44	-	22	66
25	Futebol Clube de Aliviada	31	16	-	40	87
26	Futebol Clube de Alpendorada	-	136	-	23	159
27	Grupo Desportivo e Recreativo de Soalhães	-	-	-	27	27
28	Futebol Clube de Paços de Gaiolo	-	-	-	29	29
29	Associação de Cicloturismo de Manhuncelos	-	2	-	13	15
Total		303	911	103	584	1901

Quadro 7 | Dados sobre associativismo, Fonte: município de Marco de Canaveses, 2022

De acordo com os dados acima, os gráficos que se seguem (n.ºs 12 e 13), refletem que a participação das jovens e das mulheres, embora significativa, encontra-se muito aquém dos valores expressos pelos rapazes e homens, em diferentes modalidades.

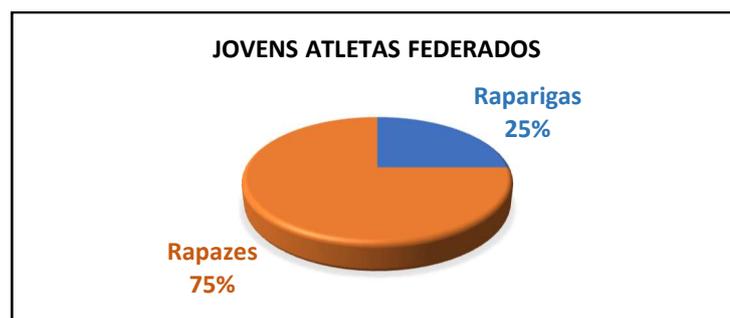


Gráfico 10 | Jovens atletas federados/as, Fonte: dados recolhidos no âmbito do PMIND, 2022

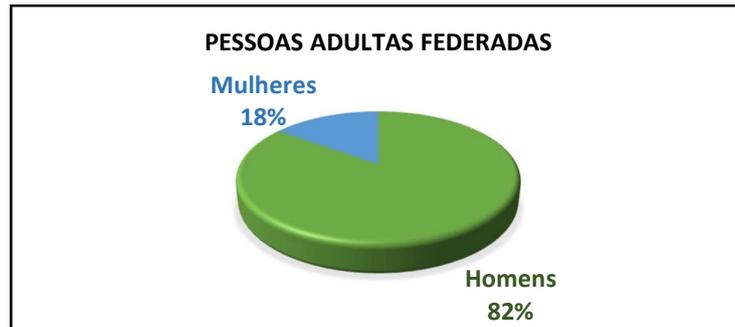


Gráfico 11 | Pessoas adultas atletas federadas,
 Fonte: dados recolhidos no âmbito do PMIND, 2022

4. Diagnóstico do Município de Marco de Canaveses - Vertente Interna

4.1 Caracterização dos Recursos Humanos do Município

Neste tópico, dedicado à vertente interna, pretende-se analisar a organização e o capital humano do Município de Marco de Canaveses.

De acordo com os dados obtidos, os trabalhadores da Administração Pública Local em 2020, registava 12 habitantes por mil residentes.

Em conformidade com os dados disponibilizados pela Autarquia, a composição da Câmara Municipal é de sete pessoas, sendo cinco homens e duas mulheres (indicador 1), conforme gráfico abaixo:

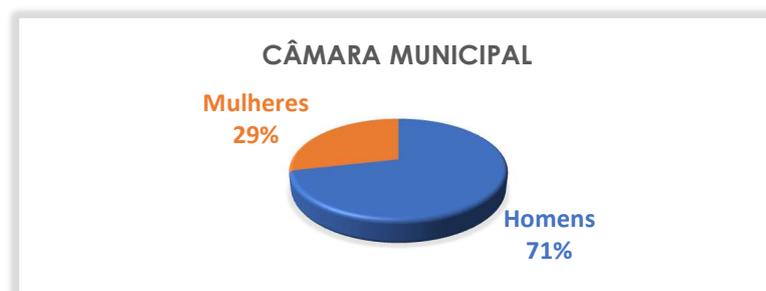


Gráfico 12 | Composição da CMMC,
 Fonte: Autarquia, 2022

No que concerne à Assembleia Municipal, esta é composta por trinta e sete pessoas, sendo 24 homens e 13 mulheres (indicador 2), de acordo com o gráfico seguinte:

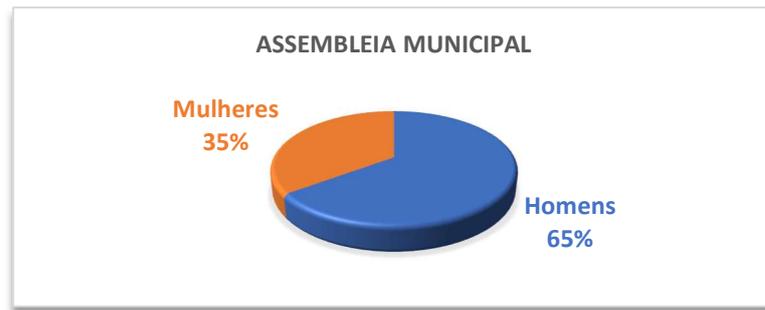


Gráfico 13 | Composição da AM,
Fonte: Autarquia, 2022

A assimetria de género é assim, bastante significativa em ambos os órgãos, conforme nos demonstram os gráficos 10 e 11, acima.

Em seguida, apresenta-se o Organograma do Município de Marco de Canaveses, através da figura n.º 6:

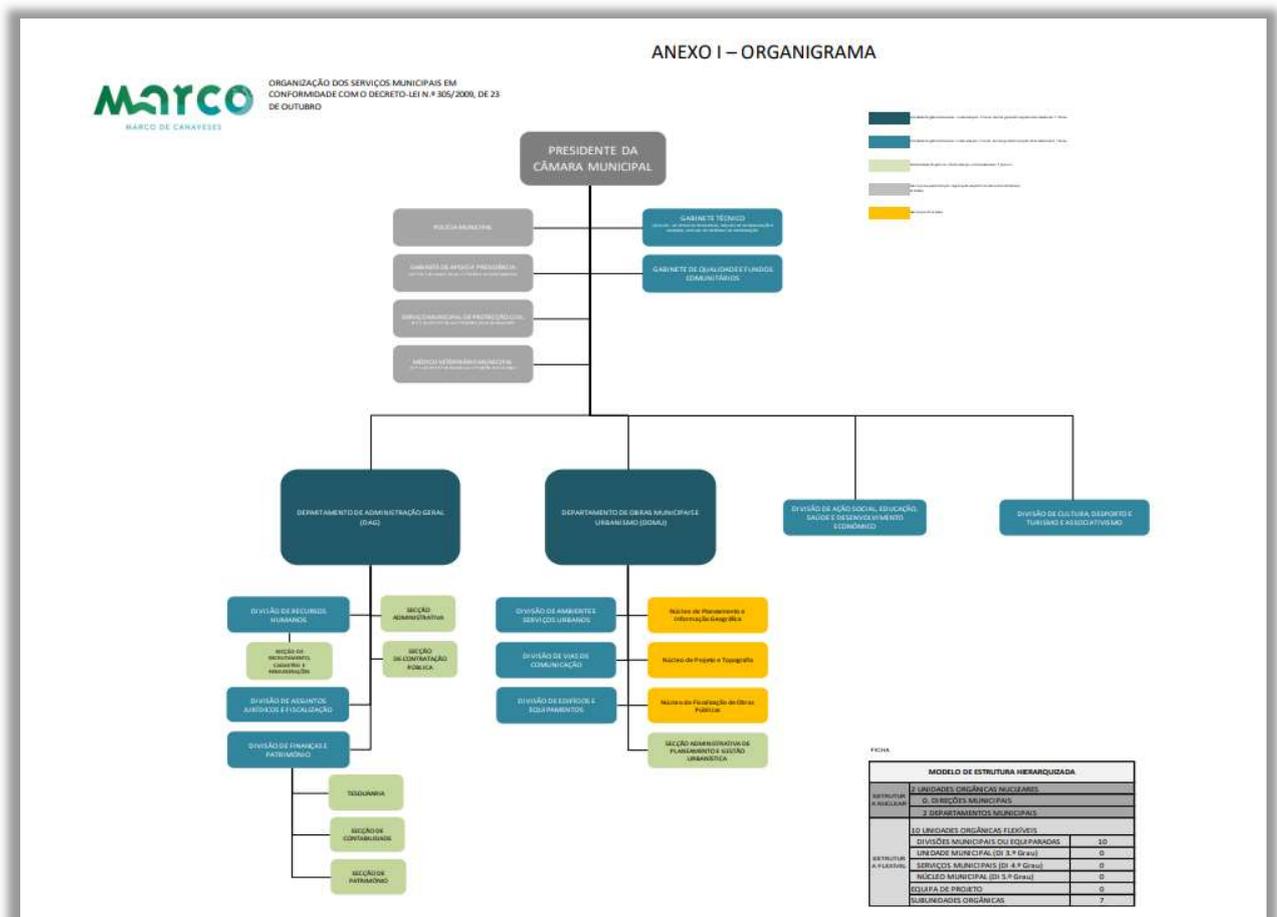


Figura 6 | Organograma da Câmara Municipal de Marco de Canaveses,
Fonte: Regulamento Orgânico da Autarquia, 2022

A figura acima apresenta o Organigrama da CMMC, com caráter ilustrativo dos serviços em que se decompõe a orgânica do Município (In, Regulamento Interno, 2022), cuja estrutura nuclear contém dois Departamentos Municipais e a estrutura flexível, inclui dez Divisões Municipais ou equiparadas e sete subunidades orgânicas.

A distribuição desta estrutura, encontra-se da seguinte forma: a Presidência, da qual estão diretamente afetos os seguintes Gabinetes:

- Gabinete Técnico e Gabinete de Qualidade e Fundos Comunitários
- Polícia Municipal
- Gabinete de Apoio à Presidência
- Serviço Municipal de Proteção Civil
- Médico Veterinário Municipal

As Direções Municipais são inexistentes, mas existem dois Departamentos Municipais, que compõem a estrutura nuclear:

- Departamento de Administração Geral, que integra a Divisão de Finanças e Património, a Divisão de Recursos Humanos e a Divisão de Assuntos Jurídicos e Fiscalização
- Departamento de Obras Municipais e Urbanismo, que integra a Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos, a Divisão de Vias de Comunicação e a Divisão de Edifícios e Equipamentos

Não integradas em unidades nucleares, encontram-se as seguintes:

- Divisão de Ação Social, Educação, Saúde e Desenvolvimento Económico
- Divisão de Cultura, Desporto, Turismo e Associativismo
- Gabinete Técnico
- Gabinete de Qualidade e Fundos Comunitários

Relativamente ao capital humano, de acordo com os dados disponibilizados pela Autarquia, através do Balanço Social 2021, com data de março 2022, a composição e o número de funcionários/as da Câmara Municipal de Marco de Canaveses, é de um total de 605 pessoas, sendo 356 mulheres e 249 homens (indicadores 3 a 7), conforme quadro abaixo:

	Dirigentes Superiores		Dirigentes Intermediários		Carreiras Gerais Técnico Superior		Carreiras Gerais Assistente Técnico/a		Carreiras Gerais Assistente Operacional		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Comissão Serviço	0	0	8	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	9	2
CTFP Tempo Indeterminado	0	0	0	0	27	24	27	85	148	226	2	0	6	1	9	0	219	336
CTFP Termo Resolutivo Certo	0	0	0	0	18	6	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	18	9
CTFP Termo Resolutivo Incerto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	7
Outra	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	3	2
Total	0	0	8	2	45	30	28	85	148	236	2	0	6	1	12	2	249	356

Quadro 8 - Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género, Fonte CMMC, 2022

O quadro acima evidencia que no âmbito da perspetiva de género, na composição do capital humano da CMMC, existem mais mulheres do que homens (indicador 14). No entanto, no que concerne à sua distribuição, apenas nas carreiras de assistente técnico/a e assistente operacional, existem efetivamente mais mulheres que homens, sendo que a representatividade feminina a nível de chefias é muito baixa.

No que diz respeito à relação jurídica de emprego, a maioria dos/as funcionários/as encontram-se com um Contrato de Trabalho de Funções Públicas (CTFP) por tempo indeterminado, num total de 336 mulheres e 219 homens, sendo a carreira geral de assistente operacional a mais expressiva, com 226 mulheres e 148 homens. Em seguida, a carreira geral de assistente técnico com 85 mulheres e 27 homens. A carreira geral de técnico/a superior apresenta uma realidade diferente, com 27 homens e 24 mulheres, seguindo-se a de Outros com 9 homens sem representatividade feminina, a Polícia Municipal com 6 homens e apenas uma mulher. Por último, a categoria de Informática contempla apenas 2 homens.

Relativamente ao CTFP com termo resolutivo certo, verifica-se um n.º superior face aos homens, sendo 18 homens, todos na carreira de técnico superior e 9 mulheres, distribuídas por 6 mulheres na carreira técnica superior e 3 na de assistente operacional.

A nível do CTFP com termo resolutivo incerto, verifica-se a existência de 7 mulheres, todas na carreira de assistente operacional.

Em termos da Comissão de Serviço, os dados revelam 8 homens e 2 mulheres como dirigentes intermédios e ainda um homem em Outros.

Na posição "Outra", verifica-se a presença de 3 homens, 1 na carreira geral de assistente técnico e 2 em "Outros" e 2 mulheres, ambas em "Outros".

Relativamente aos/às prestadores/as de serviços, os dados apresentam a inexistência de pessoas singulares em regime de tarefa e a existência de 6 pessoas sob o regime de Avença, 3 homens e 3 mulheres.

No quadro abaixo apresenta-se a contagem dos trabalhadores por cargo / carreira segundo o escalão etário e género:

Faixa etária	Dirigentes Superiores		Dirigentes Intermédios		Carreiras Gerais Técnico Superior		Carreiras Gerais Assistente Técnico/a		Carreiras Gerais Assist Operacional		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
25-29	0	0	0	0	3	0	0	1	1	3	0	0	1	1	0	0	5	5
30-34	0	0	0	0	7	7	3	2	1	3	0	0	0	0	0	2	11	14
35-39	0	0	0	0	8	6	0	6	4	14	0	0	0	0	1	0	13	26
40-44	0	0	2	0	11	9	5	10	8	34	0	0	5	0	1	0	32	53
46-49	0	0	2	0	6	3	5	17	10	38	1	0	0	0	1	0	25	58
50-54	0	0	1	2	3	4	1	17	20	42	1	0	0	0	4	0	30	65
55-59	0	0	2	0	2	1	8	14	47	39	0	0	0	0	4	0	63	54
60-64	0	0	1	0	4	0	6	15	43	52	0	0	0	0	1	0	55	67
65-69	0	0	0	0	1	0	0	3	14	11	0	0	0	0	0	0	15	14
Total	0	0	8	2	45	30	28	85	148	236	2	0	6	1	12	2	249	356

Quadro 9 | contagem dos trabalhadores por cargo / carreira segundo o escalão etário e género, Fonte CMMC, 2022

Este quadro demonstra que a faixa etária com maior número de trabalhadores masculinos é a entre os 55-59 anos, maioritariamente na carreira geral de assistente operacional com 47 funcionários, seguida da carreira geral de assistente técnico, com 8 funcionários.

Por sua vez, a faixa etária com maior número de trabalhadoras do sexo feminino, reside entre os 60-64 anos, com 52 pessoas na carreira geral de assistente operacional e 15 na carreira geral de assistente técnica. De notar que a diferença do total de trabalhadoras entre esta faixa etária e a anterior, 50-54, é de apenas 2 pessoas, maioritariamente na carreira geral de assistente operacional, com 42 pessoas.

O quadro acima, revela igualmente a inexistência de funcionários/as com idade igual ou superior a 70 anos.

O quadro abaixo reflete os dados relativos à contagem dos trabalhados/as por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género.

Faixa etária	Dirigentes Superiores		Dirigentes Intermediários		Carreiras Gerais Técnico Superior		Carreiras Gerais Assistente Técnico/a		Carreiras Gerais Assist Operacional		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Até 5 anos	0	0	0	0	19	12	2	3	8	37	0	0	1	1	3	2	33	55
5-9	0	0	0	0	8	3	1	2	4	36	1	0	0	0	0	0	14	41
10-14	0	0	1	0	3	6	0	1	0	11	0	0	0	0	0	0	4	18
15-19	0	0	1	1	6	4	4	20	11	27	1	0	5	0	0	0	28	52
20-24	0	0	3	1	5	4	9	21	33	66	0	0	0	0	1	0	51	92
25-29	0	0	1	0	1	1	4	17	23	30	0	0	0	0	5	0	34	48
30-34	0	0	2	0	1	0	4	12	37	12	0	0	0	0	1	0	45	24
35-39	0	0	0	0	1	0	4	8	10	15	0	0	0	0	1	0	25	23
40 ou mais anos	0	0	0	0	1	0	0	1	13	2	0	0	0	0	1	0	15	3
Total	0	0	8	2	45	30	28	85	148	236	2	0	6	1	12	2	249	356

Quadro 10 – contagem dos trabalhadores/as por cargo / carreira segundo o nível de antiguidade e género, Fonte: CMMC, 2022

O Quadro XX revela que no que concerne à contagem dos trabalhadores/as por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e género, ambos, homens e mulheres registam maior n.º de funcionários, no incide dos 20-24 anos de antiguidade, embora 51 pessoas do sexo masculino e 92 do sexo feminino, sendo que os registos para o nível de antiguidade 40 ou mais anos é, para ambos os sexos, muito baixo.

O quadro abaixo apresenta-nos os dados relativamente ao nível de escolaridade e género:

Faixa etária	Dirigentes Superiores		Dirigentes Intermediários		Carreiras Gerais Técnico Superior		Carreiras Gerais Assistente Técnico/a		Carreiras Gerais Assist Operacional		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
4 anos de escolaridade	0	0	0	0	0	0	0	0	72	12	0	0	0	0	0	0	72	12
6 anos de escolaridade	0	0	0	0	0	0	0	0	37	57	0	0	0	0	0	0	37	57
9.º ano ou equivalente	0	0	0	0	0	0	4	9	18	74	0	0	0	0	2	0	24	83
11.º ano	0	0	0	0	0	0	1	5	1	2	1	0	0	0	1	0	4	7
12.º ou equivalente	0	0	0	0	0	0	19	60	20	84	0	0	6	0	6	0	51	144
Bacharelato	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
Licenciatura	0	0	6	2	43	27	3	9	0	6	1	0	0	1	3	2	56	47
Mestrado	0	0	2	0	2	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3
Total	0	0	8	2	45	30	28	85	148	236	2	0	0	1	12	2	249	356

Quadro 11 | contagem dos trabalhadores por cargo / carreira, nível de escolaridade e género, Fonte: CMMC, 2022

Os dados revelam que não existem funcionários/as com o nível de escolaridade abaixo dos 4 anos. No entanto, existe um número significativo

de funcionários/as com o 4.º ano de escolaridade, maioritariamente homens, na carreira geral de assistente operacional. Por outro lado, nos níveis de escolaridade seguintes, designadamente, 6.º ano de escolaridade, 9.º ano ou equivalente e 12.º ou equivalente são maioritariamente mulheres. No que diz respeito ao nível de escolaridade licenciatura, são também os homens que apresentam um número mais significativo face às mulheres.

Porém, é de ressaltar o número significativo de funcionários/as com o nível de escolaridade a nível da licenciatura, 3 homens e 9 mulheres, na carreira geral de assistente técnico, incluindo um funcionário com mestrado que desempenham, e uma funcionária com nível de escolaridade ao nível do bacharelato e 6 ao nível da licenciatura, na carreira geral de assistente operacional.

Ainda relativamente ao nível de escolaridade, não há registos de funcionários/as com doutoramento.

No que diz respeito à contagem dos trabalhadores estrangeiros por cargo / carreira segundo a nacionalidade e género, nomeadamente oriundos da União Europeia, CPLP e/ou Outros, de acordo com o Balanço Social 2021, não há dados a registar.

O quadro seguinte apresenta a contagem dos trabalhadores/as com deficiência por cargo/carreira segundo o género:

Faixa etária	Dirigentes Superiores		Dirigentes Intermediários		Carreiras Gerais Técnico Superior		Carreiras Gerais Assistente Técnico/a		Carreiras Gerais Assist Operacional		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
30-34 anos	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
40-44 anos	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
50-54 anos	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	2	2
55-59 anos	0	0	0	0	0	0	1	2	3	3	0	0	0	0	0	0	4	5
60-64 anos	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Total	0	0	0	0	0	1	4	3	4	3	1	0	0	0	0	0	10	10

Quadro 12 | Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por cargo / carreira segundo o género, Fonte: CMMC, 2022

O quadro acima reflete a existência de 20 pessoas com deficiência, 10 homens e 10 mulheres, entre as carreiras de técnico superior e informática, não refletindo qualquer assimetria de género.

Relativamente à contagem dos trabalhadores admitidos através de procedimento concursal durante o ano por cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho e género, ainda com base no Balanço Social 2021, destaca-se a informação do quadro abaixo:

	Dirigentes Superiores		Dirigentes Intermediários		Carreiras Gerais Técnico Superior		Carreiras Gerais Assistente Técnico/a		Carreiras Gerais Assistente Operacional		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Procedimento concursal	0	0	0	0	21	15	1	4	39	0	0	0	1	1	0	0	62	20
Total	0	0	0	0	21	15	1	4	39	0	0	0	1	1	0	0	62	20

Quadro 13 | Contagem dos trabalhadores admitidos através de procedimento concursal segundo o género, Fonte: CMMC, 2022

A abertura de procedimento concursal na carreira geral de técnico/a superior para 36 posições, 21 para homens e 15 para mulheres e ainda, 39 posições na carreira geral de assistente operacional todas para homens. A carreira geral de assistente técnico/a contou com 5 posições, 4 para mulheres e 1 para homens, o que totaliza 62 posições para homens e 20 para mulheres, verificando uma assimetria de género significativa.

De referir que neste período temporal existiram igualmente situações de caducidade, 18 homens e 7 mulheres na categoria de técnico superior e 25 mulheres, sendo 24 na categoria de assistente operacional e 1 na categoria de assistente técnica. De referir também a resolução, denúncia ou exoneração por iniciativa do/a trabalhador/a de 8 pessoas da carreira técnica superior, sendo 3 homens e 5 mulheres.

No que concerne à saída por reforma, conta-se com 9 pessoas, sendo 5 homens e 4 mulheres, entre as categorias de técnico/a superior, assistente técnico/a e assistente operacional.

Por outro lado, os dados apresentam igualmente a dificuldade na abertura do processo de recrutamento para as posições de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional, polícia municipal e outros, num total de 89 postos de trabalho.

Por outro lado, é igualmente importante destacar Contagem das mudanças de situação dos/as trabalhadores/as durante o ano por cargo/carreira segundo o motivo e género, relativamente à consolidação da mobilidade na categoria e face à alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, conforme apresentado no quadro abaixo:

	Dirigentes Superiores		Dirigentes Intermediários		Carreiras Gerais Técnico Superior		Carreiras Gerais Assistente Técnico/a		Carreiras Gerais Assist. Operacional		Informática		Polícia Municipal		Outros		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Consolidação da mobilidade na categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Alteração obrigatória Do posicionamento remuneratório	0	0	0	0	4	6	1	17	18	27	0	0	0	0	0	0	23	50
Total	0	0	0	0	4	6	1	17	20	27	0	0	0	0	0	0	25	50

Quadro 14 | Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores durante o ano por cargo/carreira segundo o motivo e género, Fonte: CMMC, 2022

De realçar a contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/carreira segundo o motivo da ausência e género, relativamente a casamento, proteção da parentalidade, falecimento de familiar, doença, assistência a familiares, estatuto de trabalhador/a estudante ou por conta do período de férias, não se verificando perdas de vencimento ou cumprimento de pena disciplinar.

No entanto, no que concerne ainda à proteção da parentalidade e assistência a familiares, as ausências são maioritariamente femininas.

Remunerações

Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria: Dirigentes; Tec. Sup.; Asst. Técnico; Asst. Operacional; outras específicas (polícia municipal, proteção civil, ...), (indicadores 8 a 13).

	M	F
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes	2 739,76€	2 904,66€
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico/a Superior	1 472,52€	1 495,25€
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico/a	871,75€	908,81€
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional	787,53€	711,56€
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes)	896,28€	705,00€
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras	642,71€	653,13€

categorias/funções (AEC's; AAAF;)		
-----------------------------------	--	--

Quadro 15 | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria, Fonte: CMMC, 2021

O Balanço Social 2021, faz igualmente referencia ao desenvolvimento de ações de formação, ministradas por categoria, internas e externas, bem como aquisição de encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho, equipamentos de proteção e outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais. Contudo, a única temática que indica é segurança e saúde no trabalho, como se apresenta no quadro abaixo:

Ações de Formação	
Segurança e Saúde no Trabalho - realizadas	4
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	106

Quadro 16 | Contagem das ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

4.2 Política e Estrutura Retributiva

No que diz respeito à política e estrutura retributiva, a análise dos dados revela uma brecha salarial de género na Câmara Municipal de Marco de Canaveses.

Os fatores que propiciam a referida brecha salarial de género, prendem-se com questões como a posição que ocupam, com especial atenção para o posicionamento remuneratório, que para tal contribui, provavelmente, a avaliação de desempenho e o fator antiguidade.

5. Práticas e Perceções de Igualdade

a) Instrumento de recolha de informação

Aplicação de questionários/inquéritos e contactos telefónicos

6. Boas Práticas no Município

O município de Marco de Canaveses, já tem vindo a adotar medidas e políticas de promoção para a Igualdade e Não Discriminação, atento à especificidade do seu território e aos públicos existentes, das quais se destacam os seguintes:

- ↪ Projetos/Atividades Culturais e comunicação social com o objetivo da promoção da Igualdade e não discriminação
- ↪ Edição e publicação do Guia para a Linguagem Inclusiva, cujas normas se encontram adotadas na comunicação institucional do Município;
- ↪ Criação da marca Marco + igual;
- ↪ Campanha de informação e divulgação do VIVO (estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica);
- ↪ Campanhas de comunicação: “Eu Sou Mais Igual” (2021) e do “Dia Internacional Para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres” 2019, 2020 e 2021;
- ↪ Produção de vídeo institucional sobre o Dia Municipal para a Igualdade (2019);
- ↪ Produção dos programas de rádio “O Meu Marco” sobre:
 - Violência Doméstica
 - Violência no Namoro
- ↪ Gabinete Vivo, estrutura de apoio à vítima
- ↪ Dia Internacional da Pessoa com Deficiência
- ↪ Abertura do Gabinete de Apoio à Vítima – 28 abril de 2021
- ↪ Maio de 2021 - Atividade “EU SOU MAIS IGUAL”. As educadoras de infância desafiaram as crianças a refletir sobre a igualdade e diversidade. Foram produzidos 441 auto retratos realizados pelas crianças do ensino pré-escolar do município do Marco de Canaveses
- ↪ Outubro de 2021 – Divulgação do Guia de Promoção para uma Linguagem Inclusiva do Município do Marco de Canaveses
- ↪ Adesão à Associação Internacional das Cidades Educadoras, desde 8 maio 2019
- ↪ Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local
- ↪ CERCIMARCO e APADIMP – Transporte especial Provedor Municipal do cidadão com deficiência
- ↪ Campanhas de comunicação: “Eu Sou Mais Igual” (2021) e do “Dia Internacional Para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres” 2019, 2020 e 2021;
- ↪ Produção de vídeo institucional sobre o Dia Municipal para a Igualdade (2019);
- ↪ Comemoração do dia Municipal para a Igualdade a 24 de outubro de 2019, 2020 e 2021;
- ↪ Ciclo de iniciativas MARCO + IGUAL, entre 1 de outubro e 3 de dezembro de 2021 e 2022;
- ↪ Exposição MUNDIVISÕES, em abril de 2022.

7. Reflexões Finais

Para a elaboração deste documento, foi tida em conta a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, Portugal +Iguar (ENIND), como referido anteriormente e a promoção das três linhas transversais definidas para esta estratégia, designadamente:

Territorialização – Priorizaram-se as características e necessidades do território, reforçou-se e potenciou-se o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade com a população;

Promoção de parcerias – Ao longo do processo de elaboração do presente documento, fomentou-se a partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes;

Interseccionalidade - A perspetiva da interseccionalidade revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, pelo que foram tidas em consideração as desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação.

A nível nacional e de acordo com os dados da Fundação Francisco Manuel dos Santos e PORDATA, publicados em junho de 2021, verifica-se que estatisticamente, Portugal num total de 10 297,1, tem mais mulheres que homens, sendo 5 437,7 para 4 859,4, respetivamente. Em Portugal apenas cinco concelhos contrariam esta tendência: Azambuja, Corvo, Lages das Flores, Grândola e Ribeira Grande.

Com uma pontuação de 61,3 em 100, Portugal ocupa a 16.ª posição na União Europeia (EU) no Índice de Igualdade de Género. A sua pontuação encontra-se 6,6 pontos abaixo da média da UE. Ainda assim, desde 2010, o resultado de Portugal subiu 7,6 pontos. O país está a alcançar progressos em matéria de igualdade de género a um ritmo superior aos outros Estados-Membros da EU, tendo subido quatro lugares na classificação. Por outro lado, a instrução no ensino superior está a aumentar, tanto nas mulheres como nos homens.

O Município de Marco de Canaveses, baseou-se na análise de dados recolhidos para elaboração do presente Relatório de Diagnóstico, tendo em conta a realidade concreta do seu território, o contexto social e apelando à participação dos atores locais.

O quadro abaixo reflete, pois, a informação recolhida, nos diferentes setores:

EIXOS DE INTERVENÇÃO / MEDIDAS A CONSIDERAR	
Áreas de intervenção	Dimensão Externa
<p>Educação e Formação</p> <p>Promoção das Políticas de Igualdade e Não Discriminação alinhadas com a ENIND</p> <p>A educação e a formação dirigida a públicos específicos, adequando os conteúdos das diferentes matérias às faixas etárias – Igualdade de Género, Não Discriminação, Violência no Namoro, <i>Bullying</i>, Direitos Humanos, Cidadania, entre outras possíveis</p>	<p>Continuação do desenvolvimento de Ações Formação e Sensibilização em Violência Doméstica (VD) e Violência de Género (VG) e Técnicos/as de Apoio à Vítima (TAV) e Formação para Agressores, e outras a considerar.</p> <p>Público Alvo</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Crianças e jovens ○ Pessoal docente ○ Pessoal não docente ○ Famílias e responsáveis ○ Forças de Segurança e Justiça ○ Entidades parceiras da Rede Social ○ Centro de Saúde ○ Comunidade em geral ○ Outros a considerar
<p>Saúde e Ação Social</p> <p>A perspetiva de género deve ser incorporada na planificação, na atribuição de recursos e na prestação de cuidados médicos e de saúde (CMRE, 2006: 22)</p>	<p>Articulação para o desenvolvimento de mais informação/formação específica aos profissionais da saúde, designadamente, VD, VG, MGF, Migração, pessoas Refugiadas, sem abrigo, entre outras</p>
<p>Mobilidade e Transportes</p> <p>Integração e inclusão em níveis mais abrangentes tais como, sustentabilidade, desenvolvimento económico e inclusão social</p>	<p>Espaços públicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Espaços públicos multifuncionais, promotores da sociabilidade, integração e inclusão social ○ Transportes e mobilidades acessíveis a todos/as
<p>Igualdade nas condições de trabalho</p>	<p>Dirigida à comunidade em geral e/ou outros públicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Forças de Segurança ○ Corpo de Bombeiros ○ Outros a considerar
<p>Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal</p>	<p>Dirigida à comunidade em geral e/ou outros públicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Forças de Segurança ○ Corpo de Bombeiros ○ Outros a considerar

Áreas de intervenção	Dimensão interna
Educação e Formação Promover a Igualdade nas condições de trabalho, Igualdade de Género, Violência de Género, Não Discriminação, entre outras que se identifiquem necessárias	Sensibilização e Formação <ul style="list-style-type: none"> Dirigentes e grupos do quadro de pessoal da Autarquia
Conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	<ul style="list-style-type: none"> Dirigentes e grupos do quadro de pessoal da Autarquia
Inclusão, participação cívica e tecnologias de comunicação e informação	Fomentar a Diversidade <ul style="list-style-type: none"> Recomenda-se a adoção por parte da instituição de uma linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação interna e externa, verificação da existência e divulgação de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras em matéria de igualdade de género e não discriminação
Saúde e Ação Social	
Violência contra as Mulheres e Violência de género (incluindo violência doméstica, no trabalho e nos espaços públicos) Assédio Moral	
Desporto e Lazer	
Mercado de Trabalho	Desenvolvimento de ações de sensibilização/informação e atividades diversas a grupos específicos ou vulneráveis, em parceria com outras entidades.
Tomada de Decisão	
Mobilidade e Transportes	
	No âmbito das matérias em referência e em ampla articulação com a rede de parceria, todas as ações e atividades consideradas necessárias alinhadas com a ENIND, ODS, PAIMH, etc

Quadro 17 | Sistematização dos dados recolhidos no âmbito do PMIND, 2022

8. 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.

7. Anexos

a) Anexos 1 a 8, correspondem à Lista de 38 indicadores de partida

DEFINIÇÃO DE INDICADORES DE PARTIDA

CIG **MATCO**

Lista de 38 indicadores. Em valor absoluto e percentagem, quando aplicável.

	Masculino	Feminino																																																																				
Ind. 1	5	2																																																																				
Ind. 2	34	13																																																																				
Composição dos cargos dirigentes da Câmara, desagregado por sexo, e tipologia de cargos dirigentes prevista no art. 49, n.º 1, e art. 50 da Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto, a saber:																																																																						
Ind. 3	0	0																																																																				
Ind. 4	2	0																																																																				
Ind. 5	6	2																																																																				
Ind. 6	0	0																																																																				
Ind. 7	<table border="1"> <tr><td>DIAG</td><td>14</td></tr> <tr><td>DAJF</td><td>8</td></tr> <tr><td>DAESED</td><td>52</td></tr> <tr><td>DAJU</td><td>26</td></tr> <tr><td>DCDTA</td><td>20</td></tr> <tr><td>DEE</td><td>40</td></tr> <tr><td>DEP</td><td>4</td></tr> <tr><td>DOMU</td><td>15</td></tr> <tr><td>DRH</td><td>2</td></tr> <tr><td>DVC</td><td>53</td></tr> <tr><td>Gab. Qualif. Fundos Comunit.</td><td>0</td></tr> <tr><td>Gabinete Técnico</td><td>5</td></tr> <tr><td>ISAP</td><td>1</td></tr> <tr><td>GAV</td><td>1</td></tr> <tr><td>Polícia Municipal</td><td>7</td></tr> <tr><td>Prot. Civil</td><td>4</td></tr> <tr><td>Veterinário Municipal</td><td>2</td></tr> </table>	DIAG	14	DAJF	8	DAESED	52	DAJU	26	DCDTA	20	DEE	40	DEP	4	DOMU	15	DRH	2	DVC	53	Gab. Qualif. Fundos Comunit.	0	Gabinete Técnico	5	ISAP	1	GAV	1	Polícia Municipal	7	Prot. Civil	4	Veterinário Municipal	2	<table border="1"> <tr><td>DIAG</td><td>35</td></tr> <tr><td>DAJF</td><td>6</td></tr> <tr><td>DAESED</td><td>171</td></tr> <tr><td>DAJU</td><td>1</td></tr> <tr><td>DCDTA</td><td>13</td></tr> <tr><td>DEE</td><td>2</td></tr> <tr><td>DEP</td><td>10</td></tr> <tr><td>DOMU</td><td>7</td></tr> <tr><td>DRH</td><td>6</td></tr> <tr><td>DVC</td><td>0</td></tr> <tr><td>Gab. Qualif. Fundos Comunit.</td><td>1</td></tr> <tr><td>Gabinete Técnico</td><td>3</td></tr> <tr><td>ISAP</td><td>1</td></tr> <tr><td>GAV</td><td>1</td></tr> <tr><td>Polícia Municipal</td><td>1</td></tr> <tr><td>Prot. Civil</td><td>0</td></tr> <tr><td>Veterinário Municipal</td><td>0</td></tr> </table>	DIAG	35	DAJF	6	DAESED	171	DAJU	1	DCDTA	13	DEE	2	DEP	10	DOMU	7	DRH	6	DVC	0	Gab. Qualif. Fundos Comunit.	1	Gabinete Técnico	3	ISAP	1	GAV	1	Polícia Municipal	1	Prot. Civil	0	Veterinário Municipal	0
DIAG	14																																																																					
DAJF	8																																																																					
DAESED	52																																																																					
DAJU	26																																																																					
DCDTA	20																																																																					
DEE	40																																																																					
DEP	4																																																																					
DOMU	15																																																																					
DRH	2																																																																					
DVC	53																																																																					
Gab. Qualif. Fundos Comunit.	0																																																																					
Gabinete Técnico	5																																																																					
ISAP	1																																																																					
GAV	1																																																																					
Polícia Municipal	7																																																																					
Prot. Civil	4																																																																					
Veterinário Municipal	2																																																																					
DIAG	35																																																																					
DAJF	6																																																																					
DAESED	171																																																																					
DAJU	1																																																																					
DCDTA	13																																																																					
DEE	2																																																																					
DEP	10																																																																					
DOMU	7																																																																					
DRH	6																																																																					
DVC	0																																																																					
Gab. Qualif. Fundos Comunit.	1																																																																					
Gabinete Técnico	3																																																																					
ISAP	1																																																																					
GAV	1																																																																					
Polícia Municipal	1																																																																					
Prot. Civil	0																																																																					
Veterinário Municipal	0																																																																					
Se possível, informação idêntica sobre as Juntas de Freguesia do Município																																																																						
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria: Dirigentes, Tec. Sup., Asst. Técnico, Asst. Operacional, outras específicas (polícia municipal, proteção civil, ...)																																																																						



Anexo 1

DEFINIÇÃO DE INDICADORES DE PARTIDA

CIG **MATCO**

Ind. 8	2739.76	264.28
Ind. 9	1472.52	1495.25
Ind. 10	871.75	908.81
Ind. 11	787.53	711.56
Ind. 12	896.28	705.00
Ind. 13	642.71	653.13
Ind. 14	15	111
Se possível, informação idêntica sobre as Juntas de Freguesia do Município		
Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sediadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros)		
Ind. 15		
Ind. 16		
Ind. 17		
Ind. 18		
Ind. 19		
Ind. 20		



Anexo 2

DEFINIÇÃO DE INDICADORES DE PARTIDA

CIG **MATCO**

Ind. 8	2739.76	264.28
Ind. 9	1472.52	1495.25
Ind. 10	871.75	908.81
Ind. 11	787.53	711.56
Ind. 12	896.28	705.00
Ind. 13	642.71	653.13
Ind. 14	15	111
Se possível, informação idêntica sobre as Juntas de Freguesia do Município		
Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sediadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros)		
Ind. 15		
Ind. 16		
Ind. 17		
Ind. 18		
Ind. 19		
Ind. 20		



Anexo 3

DEFINIÇÃO DE INDICADORES DE PARTIDA

CIG **MATCO**

Fonte: Rede Social local e distrital		
Ind. 27	<p>Ind. 27</p> <p>Ind. 28</p> <p>Ind. 29</p> <p>Ind. 30</p>	<p>Ind. 27</p> <p>Ind. 28</p> <p>Ind. 29</p> <p>Ind. 30</p>



Anexo 4

DEFINIÇÃO DE INDICADORES DE PARTIDA

	<p>solicitada aos Agrupamentos Escolares e/ou DGEST.</p> <p>a) Na eventual frequência destas ações, quem promoveu?</p> <p>b) Existência de parceria com o CFAE, caso exista</p> <p>c) Existência de protocolos de Cooperação com Agrupamentos de Escolas</p> <p>d) Aferir se tem havido formação no âmbito da ENEC</p>																	
Ind. 31	<p>Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAR), de componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.</p> <p>a) Existência de algum Protocolo específico neste âmbito?</p> <p>b) Encontra-se em curso ou já existiu alguma atividade/projeto neste âmbito?</p>																	
<p>Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Partners 2021/2 de 10 de agosto)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Masculino</th> <th>Feminino</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ind. 32</td> <td>N/A</td> <td>N/A</td> </tr> <tr> <td>Ind. 33</td> <td>N/A</td> <td>N/A</td> </tr> <tr> <td>Ind. 34</td> <td>N/A</td> <td>N/A</td> </tr> <tr> <td>Ind. 35</td> <td>N/A</td> <td>N/A</td> </tr> </tbody> </table>					Masculino	Feminino	Ind. 32	N/A	N/A	Ind. 33	N/A	N/A	Ind. 34	N/A	N/A	Ind. 35	N/A	N/A
	Masculino	Feminino																
Ind. 32	N/A	N/A																
Ind. 33	N/A	N/A																
Ind. 34	N/A	N/A																
Ind. 35	N/A	N/A																



Anexo 5

DEFINIÇÃO DE INDICADORES DE PARTIDA

	<p>b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras</p> <p>c) Existência de Parlamento de Jovens ou outro semelhante?</p>		
Ind. 36	<p>Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.</p> <p>Fonte: Autarquia</p> <p>a) Existência de algum Projeto/atividade neste âmbito</p>	N/A	N/A
Ind. 37	<p>Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar.</p> <p>Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto dos Agrupamentos.</p> <p>a) Referência ao tipo de desporto</p> <p>b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras</p>	a) Em anexo detalhe de informação Sem informação	a) Em anexo detalhe de informação Sem informação
Ind. 38	<p>Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.</p> <p>Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto das Federações</p> <p>a) Referência ao tipo de desporto</p> <p>b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras</p>	1. Em anexo detalhe de informação Sem informação	a) Em anexo detalhe de informação Sem informação
<p>Existência de projetos no âmbito da Acolhimento/integração/inclusão de pessoas imigrantes, refugiadas, internos ou em parceria, e outros</p> <p>a) Cursos de Língua Portuguesa (Não materna)</p> <p>b) Protocolos ou parceria com o SEF, Associações de Imigrantes, ACM, Embaixadas, IEPF, etc.</p> <p>c) Atividades específicas para esta população</p> <p>d) Comunidade de etnia Cigana</p> <p>e) Comunidade LGBTQI+ ou outra</p> <p>f) Pessoas em situação de sem abrigo</p> <p>g) Promoção da parentalidade, em particular para os homens</p> <p>h) Combate ao abandono escolar para públicos vulneráveis</p> <p>i) Iniciativas com comunidades religiosas, no combate à IMGF, por ex</p>			



Anexo 6

DEFINIÇÃO DE INDICADORES DE PARTIDA

	<p>j) Existência de Centros de Acolhimento para crianças, jovens e pessoas adultas</p> <p>k) Outras medidas levadas a cabo pela autarquia, como campanhas, seminários, etc.</p>		
	<p>Existência de projetos no âmbito da integração/inclusão de pessoas portadoras de deficiência, internos ou em parceria</p> <p>a) Projetos/Atividades/Protocolos ou parceria com APCL, ACAPO, CERCI, ou outros regionais</p> <p>b) Projetos promovidos pela autarquia como serviço de transporte especial para pessoas deficientes, por ex.</p> <p>c) Pessoas da região que se destacuem, que sejam uma referência, por ex.</p>	<p>a) Cercamarco e APAD/IMP</p> <p>b) Transporte especial</p> <p>Provedor Municipal do Município com Deficiência</p>	
	<p>Existência de projetos/atividades alinhadas com os objetivos do desenvolvimento sustentável, Agenda 2030</p> <p>a) Locais Regionais ou Transnacionais</p>	N/A	
	<p>Projetos/Atividades Culturais e comunicação social com o objetivo da promoção da igualdade e não discriminação</p>	<p>- Edição e publicação do Guia para a Linguagem Inclusiva, cujas normas se encontram adotadas na comunicação institucional do Município;</p> <p>- Criação da marca marco=igual;</p> <p>- Campanhas de informação e divulgação do VIVO (estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica);</p> <p>- Campanhas de comunicação: "Eu Sou Mais Igual" (2021) e do "Dia Internacional Para a Eliminação da Violência Contra as</p>	



Anexo 7

DEFINIÇÃO DE INDICADORES DE PARTIDA

	<p>Mulheres* 2019, 2020 e 2021:</p> <p>- Produção de vídeo institucional sobre o Dia Municipal para a Igualdade (2019);</p> <p>- Produção dos programas de rádio "O Meu Marco" sobre:</p> <p>- Violência Doméstica</p> <p>- Violência no Namoro</p> <p>- Gabinete Vivo, estrutura de apoio à vítima</p> <p>- Dia Internacional da Pessoa com Deficiência</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

* Este indicador deixou de estar disponível a partir de 2019. O GEP/MTSSS possui, no entanto, essa informação e pode calcular o indicador a partir da informação recebida das entidades empregadoras.

† Este indicador deixou de estar disponível a partir de 2019. O GEP/MTSSS possui, no entanto, essa informação e pode calcular o indicador a partir da informação recebida das entidades empregadoras.



Anexo 8

- b) Anexo 9, despacho de nomeação da Sra. Conselheira para a Igualdade
- c) Despacho de constituição da EIVL

MUNICÍPIO DO 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 público que, por meu Despacho n.º 111/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 Lazarete Cardoso Vieira.

314953311

Anexo 9



MUNICÍPIO DO MARCO DE CANAVESES

DESPACHO Nº 22/GP/2022

EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

No cumprimento do previsto no nº 1 da Cláusula 5ª daquele Protocolo de Cooperação para a Igualdade e não Discriminação, celebrado a 5 de junho de 2019, nomeio os seguintes elementos para compor a Equipa para a Igualdade na Vida Local, por reconhecer, que os mesmos têm competência técnica de relevo, e especialização nas áreas de intervenção do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e não Discriminação:

NOME	ENTIDADE	FUNÇÃO
Cristina Vieira	Câmara Municipal Marco de Canaveses	Presidente
Clara Marques	Câmara Municipal Marco de Canaveses	Vereadora da Coesão Social, Cidadania e Promoção da Igualdade
Elsa Correia	Conselheira Local para a Igualdade - Externa	
Joaquim Santos	Município do Marco de Canaveses	Conselheiro Local para a Igualdade - Interno
Isabel Madureira	Município do Marco de Canaveses	Chefe Divisão dos Recursos Humanos
Fernando Pedroso	Município do Marco de Canaveses	Diretor Departamento de Administração Geral e Finanças
Alexandre Aguiar	Município do Marco de Canaveses	Chefe Divisão Cultura, Turismo e Associativismo

Anexo 10



MUNICÍPIO DO MARCO DE CANAVESES

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 de Junta de Freguesia de Constance

Paços do Concelho de Marco de Canaveses, 14 de março de 2022.

A Presidente da Câmara Municipal

Dra. Cristina Vieira

Anexo 11

8. Referências Bibliográficas

- Balanço Social do Município de Marco de Canaveses, março 2022
- Concelhos Estatísticos Mensais, IEFP, agosto 2021
- *Combater o sexismo*. Recomendação CM/Rec(2019)1 Adotada pelo Comité de Ministros do Conselho da Europa 27 de março de 2019. Conselho da Europa. Recomendação n.º R (90) 4 do Comité de Ministros aos Estados-membros sobre a *Eliminação do Sexismo na Linguagem*, adotada a 21 de fevereiro de 1990.
- Constituição da República Portuguesa, versão 2005, ministeriopublico.pt
- Convenção sobre os Direitos da Criança e Protocolos Facultativos, 1990, UNICEF
- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
- Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) adotada e proclamada pela Resolução 217A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 10 de dezembro
- 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 dos Direitos Humanos para os Utilizadores da Internet, 2016
- 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
- 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 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 de Desenvolvimento Social do Município, 202

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/>

Setembro 2022