

sentir  penafiel

Plano Municipal para a **Igualdade** e a **Não Discriminação** de Penafiel



Ficha técnica

Título	Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Penafiel
Autoria	Câmara Municipal de Penafiel
Organização	Equipa para a Igualdade na Vida Local ¹
Município	Penafiel
Comunidade Intermunicipal	Tâmega e Sousa
Documento elaborado com o apoio de	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego Fundo Social Europeu AVISO N.º POISE 22-2020-03
Data de Edição	2022

¹ Despacho N.º 07/GAP/2022 - Nomeação dos elementos da EIVL – Consultar anexo 2.

Índice

Nota de Abertura	5
1. Enquadramento	7
2. Objetivos do PMIND e alinhamento com os ODS 2030 e com o Pilar dos Direitos Sociais Europeus	17
3. Objetivos gerais do PMIND	20
4. Plano de Ação	22
5. ENVOLVENTE.....	27
5.1 DIMENSÃO INTERNA	27
5.1.1. Plano de ação Interno.....	30
5.2 DIMENSÃO EXTERNA.....	34
5.2.1 Plano de ação Externo.....	37
6. Implementação, monitorização e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação	44
7. Revisão do Plano para a Igualdade.....	46
8. Considerações Finais	48
9. Documentação Consultada	50
ANEXOS.....	52

Índice de Figuras

Figura 1 Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual	9
Figura 2 Linhas de atuação transversais da ENIND – Portugal + Igual	10
Figura 3 Objetivos SMART	15
Figura 4 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030	17
Figura 5 Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Os 20 Princípios	18



Nota de abertura

Estimados/as penafidelenses,

Promover a igualdade, combatendo o preconceito e a discriminação, são essenciais para construirmos um concelho mais justo, mais solidário e mais inclusivo. E foi com esse objetivo que se criou este Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, que aqui se apresenta, resulta do Diagnóstico desenvolvido pela Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa –CIM-TS e pelo nosso Município, bem como do compromisso assumido com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género entretanto integrado no Plano Intermunicipal da Igualdade e Não – Discriminação da CIM-TS.

Tendo presente o princípio da Igualdade consagrado na Constituição da República Portuguesa, temos assumido como basilar a promoção da igualdade de género e para isso contamos com um Gabinete de Apoio à Família, que desenvolve um trabalho considerável de informação e de apoio junto das escolas e das famílias. Contamos, ainda, com um Gabinete de Inclusão, para apoio às pessoas com deficiência e nomeamos duas Conselheiras Municipais para a Igualdade. A adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local e a criação da Equipa para a Igualdade na Vida Local veio reforçar o nosso claro compromisso em continuarmos a contribuir para a eliminação de todo o tipo de discriminações baseadas no género e, conseqüentemente, para a construção de uma sociedade mais justa e mais solidária. A Câmara Municipal de Penafiel pretende, assim, assumir-se como um exemplo positivo de não discriminação, de promoção de relações de género igualitárias e de eliminação da segregação profissional, adotando uma atitude transversal de igualdade nas suas políticas locais e nos seus planos de intervenção.

Este documento - essencial para se conhecer a realidade do concelho relativamente às questões da igualdade de género, para se identificarem as fragilidades e para se definirem as orientações e formas de atuação -, foi construído com a relevante colaboração de pessoas e instituições que atuam nos vários domínios da atividade social da comunidade penafidelense, cujos contributos muito agradeço.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, concebido para um universo temporal de quatro anos (2022-2025), é um documento dinâmico e flexível, de forma a dar respostas as mudanças e exigências sociais, políticas, económicas, ambientais e tecnológicas, que se verificarem no respetivo horizonte temporal.

Para um concelho cada vez mais justo, mais solidário e mais inclusivo!

Antonino de Sousa, Presidente da Câmara Municipal de Penafiel

01.

Enquadramento



O princípio da Igualdade de Género e não-discriminação assume um papel preponderante para o desenvolvimento da sociedade em geral, ao nível político, económico, social e cultural e no quadro da integração de uma política de responsabilidade social das organizações.

Sendo “as administrações locais, órgãos da administração pública mais próximos das populações, são as entidades que detêm os meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e a reprodução das desigualdades em função do género e para promover uma sociedade verdadeiramente igualitária. São as entidades que podem, e devem, no âmbito das suas competências, e em cooperação com o conjunto de atores locais, empreender ações concretas visando a igualdade de mulheres e de homens.” (Perista & Silva, 2008).

Tendo por base a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) , aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e através da qual é pretensão “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”. Portugal é Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos nestas matérias, sendo de destacar a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul). Portugal assumiu, também, em particular no quadro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da CPLP, outros numerosos compromissos políticos nestes domínios, destacando-se a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim.

Alinhado nos documentos referidos, no seguimento do trabalho já desenvolvido pelo Município em anos anteriores e tendo por base um extenso diagnóstico do território, das organizações e das pessoas, conduzido no ano de 2022, define-se o presente Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND).

Neste âmbito, a Câmara Municipal de Penafiel, estabeleceu diversos protocolos com diversas entidades, permitindo-lhe potenciar as redes de colaboração e de articulação, materializando-se em diversas ações, cujo objetivo é a transformação do território e a maximização do potencial humano, bem como o desenvolvimento de uma sociedade mais inclusiva, mais equitativa, mais responsável e, em última instância, mais sustentável. Neste sentido, destacam-se os seguintes protocolos já estabelecido entre a Câmara Municipal de Penafiel e a sua rede de entidade parceiras:

- Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação – CIG e o Município de Penafiel;
- Protocolo de Cooperação entre a Rede Social/Conselho Local de Ação Social de Penafiel e o Ministério Público da Comarca de Porto Este;
- Protocolo entre a CIG e a Associação Nacional de Municípios Portugueses;
- Adesão à Carta Europeia para a Igualdade entre Mulheres e Homens na vida local;
- Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica;

- Adesão à Rede Portuguesa de Municípios Saudáveis;
- Adesão à Rede Europeia de Municípios Amigos das Famílias.

De destacar ainda que a estratégia considerada pela Câmara Municipal de Penafiel na definição do seu PMIND baseia-se nos três grandes e abrangentes planos de ação da ENIND – Portugal + Igual, nomeadamente:

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

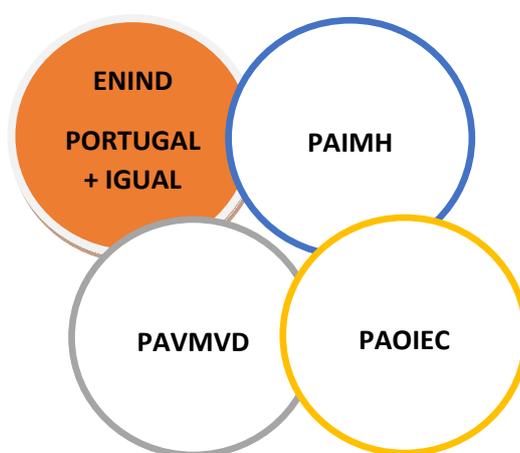


Figura 1 | Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual
 Fonte: Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, e, 21 de maio de 2018

Tratando-se de um documento estratégico, o PMIND do Município de Penafiel, baseia-se também nas linhas orientadoras da ENIND Portugal + Igual, designadamente, nas seguintes:

a) **a territorialização das ações**, ou seja, as ações propostas irão priorizar as características e necessidades do município, serão adequadas às políticas públicas e irão reforçar os instrumentos de *mainstreaming* a nível local;

b) **a promoção de Parcerias estratégicas**, ou seja, as medidas/ ações propostas, irão respeitar a lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e conhecimentos. Terão em conta a otimização de meios, recursos e redes. E reconhecerão o papel e o contributo da academia, do setor privado e sociedade civil.

c) **a interseccionalidade das medidas/ações**, ou seja, as medidas/ações propostas, irão ter em consideração as desvantagens que ocorram do cruzamento de vários fatores discriminatórios (sexo, idade, origem racial e étnica, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais). Existe assim, a necessidade de em todas as áreas, se reconhecer, aprofundar e priorizar, ações dirigidas a desvantagens interseccionais.

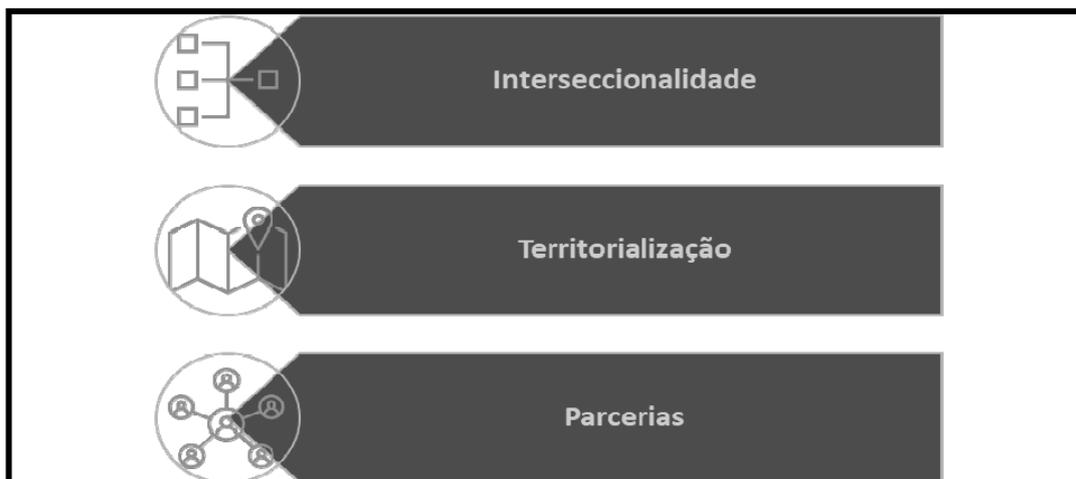


Figura 2 | Linhas de atuação transversais da ENIND – Portugal + Igual

Fonte: <https://www.cig.gov.pt/2018/05/publicada-estrategia-nacional-igualdade-nao-discriminacao-portugal/>

Face ao exposto, e na sequência da realização do Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação relativo ao território de Penafiel, elabora-se o presente PMIND que tem como principais objetivos afirmar-se como um instrumento, que através das ações nele definidas, pretende contribuir para a vida de todas/os, garantindo que o princípio da igualdade e da não discriminação, para ser respeitado tem de ser previamente instruído, iniciando, desde logo, junto dos públicos mais jovens.

Trata-se de um documento dinâmico, sendo passível de alterações e de ajustamentos ao longo da sua implementação. Contempla tanto a vertente interna, relativa aos Recursos Humanos da Autarquia e ao Terceiro Setor, mas também a vertente externa, que pretende abranger todas/os as/os Municípios e organizações privadas que integram o nosso território.

É igualmente um documento estratégico e operacional, uma vez que, assume-se como mais uma ferramenta promotora da coesão social e de cooperação dos/as diversos/as intervenientes sociais do Concelho, pretendendo a eliminação ou mitigação das desigualdades detetadas no território, em articulação com a ENIND Portugal + Igual.

Na sequência do diagnóstico previamente elaborado, e no âmbito da análise interna, foram detetadas as seguintes assimetrias ou pontos fracos:

- Composição do Executivo do Órgão da CM, do Órgão da Assembleia Municipal, e cargos dirigentes da CM masculinizadas;
- Presidentes das Juntas de Freguesia são maioritariamente homens;
- Existem algumas divisões da Câmara Municipal de Penafiel cuja desigual concentração masculina ou feminina é congruente com os papéis associados ao género;
- O Município não divulga em local apropriado informação sobre os direitos em relação à igualdade e à não-discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade, nem informações relativas à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal para colaboradoras/es do município;

- No que diz respeito à promoção do diálogo social interno, não existe no município ferramentas destinadas à promoção do diálogo social interno entre os/as colaboradores/as do município;
- Não existe uma adoção plena de linguagem neutra e inclusiva em todas as formas de comunicação do Município (interna e externa);
- Não existe uma recolha de informação estatística sistemática que tenha em conta a desagregação de dados por sexo;
- Não existe no plano de formação interno a inclusão de temas específicos ligados à igualdade de género e não-discriminação;

No que respeita à vertente externa, o referido diagnóstico evidenciou as seguintes assimetrias ou pontos fracos:

- Diminuição e envelhecimento da população;
- Elevado número de agregados familiares monoparentais compostos por mães com filhos/as;
- A taxa de analfabetismo nas mulheres é maior do que a dos homens;
- População com baixo nível de escolaridade;
- Composição do corpo docente tanto no Ensino Básico e Secundário, como no Ensino Superior, segue um padrão estereotipado em relação ao género;
- O peso do número de mulheres apoiadas no âmbito da ação social do Município é muito superior ao dos homens, revelando mais vulnerabilidade social deste grupo da população;
- Vítimas de violência doméstica maioritariamente do sexo feminino, com baixa escolaridade e desempregadas;
- Fraco empreendedorismo feminino (elevado diferencial entre empregadores/as);
- Diferencial no ganho médio mensal de trabalhadores que é superior ao das trabalhadoras e mais acentuado que a diferença encontrada na remuneração base média mensal;
- Elevado diferencial entre o desemprego feminino e o masculino;
- Pessoal ao serviço das empresas é maioritariamente do sexo masculino;
- Baixas taxas de cobertura nas respostas das creches, centros de dia, apoio domiciliários e lares;
- Existe alguma assimetria na prática de desporto federado, entre os coletivos feminino e masculino.
- Assimetria na representatividade de rapazes e raparigas na prática de desporto escolar;
- Não há uma recolha de informação estatística que contemple a desagregação de dados por sexo;
- Índice de envelhecimento crescente, mas menos elevado do que a maioria dos territórios que integram a CIM;

Com base no relatório de diagnóstico, foi ainda realizada uma análise SWOT, que permitiu identificar:

- 1) Forças - aspetos positivos / dimensões que, numa dada organização, funcionam bem ou que podem ser consideradas como mais-valias para o desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade de Género;
- 2) Fraquezas - aspetos menos positivos / dimensões internas à organização que podem constituir fragilidades que devem ser anuladas ou problemas que podem ser resolvidos;
- 3) Oportunidades - elementos externos à organização que podem constituir recursos importantes à resolução de problemas
- 4) Ameaças - elementos externos à organização que podem ser obstáculos à mudança/melhoria desejada.

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> • Prática de projetos em parceria (municipal, supramunicipal e, nacional) • Bom conhecimento das dinâmicas territoriais • Protocolos com entidades várias, com benefícios diretos para colaboradores/as e família • Promoção de algumas iniciativas que facilitam a conciliação de vida familiar, pessoal e profissional • Crescente disseminação pelo concelho de equipamentos e serviços • Forte investimento na criação de respostas sociais e educativas • Existência de instrumentos de gestão do desenvolvimento social e educacional (Diagnóstico Social • PDS, Planos de Ação, Carta Social, Carta Educativa, Plano Municipal Solidário) • Existência de medidas operacionais na intervenção da pobreza – Plano Municipal Solidário • Contrato Local de Desenvolvimento Social + “Penafiel Social” • Programa de Respostas Integradas na área da reinserção • Existência de um banco de Voluntariado e crescente adesão ao mesmo • Aposta no desenvolvimento de um território mais sustentável, com efeitos positivos na sensibilidade ambiental da população - Agenda 21 Local para o desenvolvimento sustentável • Forte investimento na requalificação do património urbanístico e do espaço público • Forte investimento nos sistemas de água e saneamento do concelho • Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação - Nova Geração • Existência de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) • Existência de duas conselheiras para a IG (interna e externa) • Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica no Tâmega e Sousa • Município aderente à Carta europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local (2006) • Protocolo de Cooperação assente na temática da violência doméstica com o Ministério Público da comarca do Porto Este • Existência de projetos e/ou respostas de apoio a públicos vulneráveis (crianças, jovens, idosos, pessoas com deficiência, vítimas de violência doméstica, migrantes) • Planos Local e Municipal de Promoção de Acessibilidade e Plano Estratégico de Mobilidade da Cidade de Penafiel 2009-2020 • Criação de Conselhos Municipais para a adoção de estratégias integradas nas áreas da saúde, desporto, juventude, educação) • Conselho Local de Ação Social de Penafiel ativo e participativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Não há uma recolha sistemática de informação estatística tratada com desagregação de dados por sexo • Forte masculinização dos cargos políticos e de direção / chefia • Alguns departamentos apresentam desequilíbrios em termos de representatividade de um dos sexos • Inexistência de ações de formação internas sobre igualdade de género e não-discriminação • Não divulgação de informação sobre questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção na parentalidade através de canais de comunicação internos para colaboradores/as • Não existe uma aplicação sistemática da linguagem neutra e inclusiva na comunicação interna e externa • Fraco diálogo social e incentivo à participação ao nível interno
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> • Constrangimentos atuais como oportunidade de criatividade para novas soluções e para mudança de estilos de vida • Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa • Maior responsabilidade social das empresas • Agrupamentos escolares com respostas inovadoras e preocupação em aumentar o nº de respostas formativas com carácter profissionalizante • Existência de uma Universidade Sénior • Dinamização de ações na área das tecnologias de informação e comunicação • Formação dirigida a públicos estratégicos do Concelho em temas relacionados com a Igualdade de Género e não discriminação • Ações de sensibilização no concelho sobre temas relacionados com a IG 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento da vulnerabilidade financeira das famílias e das organizações e respetiva dificuldade na identificação dessas famílias • Subsidiodependência • Pouco conhecimento das práticas empresariais ao nível da promoção da igualdade de género e não-discriminação • Não há uma recolha sistemática de informação estatística tratada com desagregação de dados por sexo por parte das entidades locais • Tecido empresarial com fraca empregabilidade do sexo feminino • Não há um equilíbrio da representatividade de ambos os sexos nos órgãos sociais do terceiro setor

<ul style="list-style-type: none"> • Número elevado de organizações públicas e privadas com uma oferta diversificada de equipamentos, serviços e iniciativas ao nível do apoio social, educação, juventude, desporto e cultura, destinada aos diferentes grupos sociais e escalões etários • Instituições com grande proximidade aos utentes/população • Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica - Gabinete Janela Aberta • Parceria com a ILGA Portugal no âmbito de ações sobre diversidade sexual e identidade de género • Redução do nº de casos de violência doméstica registados no concelho • Diminuição da taxa de desemprego no concelho • Existência de dois Gabinetes de Inserção Profissional no Concelho • A taxa de pré-escolarização é superior a 97.7% • Redução da taxa de abandono escolar • Redução da taxa de analfabetismo no Concelho • Taxa de mulheres no ensino superior mais elevada no sexo feminino • Associativismo cultural, recreativo e desportivo organizado e significativo no concelho • Existência de várias unidades de prestação de cuidados de saúde e de apoio psicológico 	<ul style="list-style-type: none"> • Baixa taxa de cobertura de equipamentos sociais como creches, lares, apoio domiciliário e centros de dia • Fraca cobertura de respostas sociais ao nível da deficiência e da saúde mental • A situação socioeconómica atual poderá limitar a intervenção na pobreza e exclusão social, aumentando o número de situações de emergência social • Diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho • Elevando número de mulheres em situação de vulnerabilidade social / dependência económica de apoios sociais • Taxa de desemprego feminino maior que desemprego no masculino • Baixos níveis de escolaridade da população empregada • População com baixos níveis de habilitação escolar • Taxa de analfabetismo feminino muito superior à do sexo masculino • 5.4% da população do concelho não tem nenhum nível de escolaridade (censos 2011) • Masculinização do desporto federado e não-federado / escolar
--	--

Auscultando o Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, o presente PMIND deverá considerar as seguintes diretrizes:

- Aprovado, numa primeira fase, em Reunião de Câmara (19 de setembro de 2022) e, posteriormente, em Assembleia Municipal (30 de setembro de 2022).
- Previamente, procedeu-se à nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade (esta nomeação ocorreu através da deliberação n.º 974, da reunião de câmara de 21 de outubro de 2019).
- No seguimento da realização de todo o processo foi constituída a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), encontrando-se o despacho de nomeação desta equipa em Anexo - Despacho interno de nomeação da EIVL de 10 maio de 2021. A EIVL foi constituída, através da tomada de posse, a 1 de fevereiro de 2022. Esta equipa tem como competências atribuídas propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do protocolo do PMIND (cláusula quinta, número 4), operacionalizando os objetivos definidos pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), publicada através da Resolução do Conselho de Ministros R 61/2018, em alinhamento com as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), constantes da Agenda 2030.
- Integrando uma perspetiva de mainstreaming de género, pretende-se que as ações apresentadas no PMIND, contribuam para a diminuição das desigualdades detetadas durante a realização do diagnóstico, que se encontram explicitadas no mesmo.
- O presente Plano estabelece ainda objetivos SMART para os primeiros 12 meses e metas acumuladas até ao final de 2025. Os objetivos SMART constituem um conceito, formado a partir do acrónimo composto pelas iniciais das palavras *Specific* (Específicos), *Measurable* (Mensuráveis), *Achievable* (Atingíveis), *Relevant* (Relevantes) e *Time-based* (Temporizáveis), tal como evidencia a figura seguinte.

S	M	A	R	T
<i>Specific</i>	<i>Measurable</i>	<i>Achievable</i>	<i>Relevant</i>	<i>Time-based</i>
Específicos	Mensuráveis	Atingíveis	Relevantes	Temporizáveis
Meta clara e objetiva e detalhada	Meta quantificável	Meta alcançável e real	Meta deve causar um impacto positivo nos resultados	Meta definida para um horizonte temporal

Figura 3 | Objetivos SMART
Fonte: Objetivos SMART

- Pretende-se que as medidas definidas no PMIND contribuam para a mitigação das desigualdades detetadas e para uma mudança visível no território, nas organizações e nas pessoas. Estas medidas foram definidas em função da priorização das necessidades detetadas.
- As ações propostas no presente plano, para o quadriénio de 2022 a 2025, devem assumir-se como ferramentas que promovam a mudança de realidade do território de Penafiel, respondendo às necessidades consideradas prioritárias, no momento presente, para a melhoria da sociedade, no que respeita à redução das assimetrias e desigualdades;
- Em cada ação estão identificadas as entidades responsáveis pela sua implementação e respetivos parceiros, assim como os respetivos recursos para a sua mobilização, com a referência ao horizonte temporal a que respeitam, nomeadamente para os primeiros 12 meses de intervenção;
- À semelhança do diagnóstico, o presente documento (PMIND), depois de aprovado em Assembleia Municipal, deverá ser comunicado publicamente, ficando disponível para consulta no sítio da Câmara Municipal de Penafiel (<https://cm-penafiel.pt/>) por toda a população. Este documento afirma-se como sendo de fácil e rápida consulta, carecendo de validação findo o seu prazo de vigência;
- No final do seu prazo de implementação (12 meses), o plano deve ser objeto de avaliação e, eventualmente se detetados desvios e incumprimentos ao estabelecido inicialmente, poderá ainda ser ajustado, numa perspetiva de continuidade;
- A avaliação deverá ser também apresentada em reunião de Câmara, sendo também submetida à Assembleia Municipal, após validação pela EIVL, privilegiando-se a continuidade do processo.

O PMIND que aqui se apresenta, afirma-se assim, como um compromisso do Município de Penafiel em assegurar uma sociedade mais equitativa e sustentável, com vista à melhoria contínua da qualidade de vida, equidade e inclusão das suas gentes, organizações e território.



02.

**Objetivos do PMIND
e alinhamento com
os ODS 2030 e com o
Pilar dos Direitos
Sociais Europeus**

2. Objetivos do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) e alinhamento com os ODS 2030 e com o Pilar dos Direitos Sociais Europeus

A implementação das medidas previstas Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Penafiel deve ter em conta não só as linhas orientadoras da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND), como também a articulação com outras estratégias, planos e programas locais, numa ótica de corresponsabilização, cooperação através da partilha de práticas e de conhecimento e rentabilização de recursos, promovendo uma participação ativa na implementação e acompanhamento deste Plano.

Neste sentido, destaca-se a importância de ter em conta o enunciado na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, aprovada pelas Nações Unidas em 2015, e constituída por 17 Objetivos



para o Desenvolvimento Sustentável (ODS), que se apresentam na figura seguinte:

Figura 4 | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030

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

Através dos ODS, pretende-se dar resposta aos desafios com que nos debatemos, em termos sociais, económicos e ambientais, com um intuito transformador, no que diz respeito à eliminação de todos os obstáculos estruturais à igualdade entre mulheres e homens.

A sua implementação implica, igualmente, a união de esforços de múltiplos atores, nomeadamente, os países desenvolvidos e em desenvolvimento, o setor público e privado, o terceiro setor e a sociedade civil. Este plano de ação internacional, tem um objetivo mais amplo e universal que visa alcançar um mundo mais justo, digno, inclusivo e sustentável.

Desta forma o PMIND de Penafiel está também alinhado com estes desígnios, quer no plano interno, quer no plano externo, alinhando as suas propostas e áreas de intervenção nesse sentido e promovendo a cooperação entre parceiros locais.

Alinhado com os objetivos constantes da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ODS 2030) está também o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que propõe como grandes objetivos gerais²:

- Pelo menos 78% das pessoas entre os 20 e os 64 anos devem estar empregadas até 2030;
- Pelo menos 60% de todos os adultos devem participar anualmente em ações de formação até 2030;
- Reduzir, em pelo menos 15 milhões, o número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social até 2030.

Estes três grandes objetivos têm por base três áreas fundamentais que são:

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

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais estabelece ainda 20 Princípios, descritos na tabela que se segue:

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

Figura 5 | Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Os 20 Princípios

Fonte: União Europeia; *Pilar Europeu dos Direitos Sociais*, 2022

Porque pertencemos a uma “aldeia global” devemos estar cada vez mais cientes das implicações e dos desafios acrescidos que daí advém em termos de desigualdades de recursos e de oportunidades para aqueles que habitam o planeta, pois vários são os fatores que concorrem para a existência de desigualdades sociais (localização geográfica, nacionalidade, sexo, etnia, raça, pertença a grupos minoritários, orientação sexual, deficiência, entre outros). Contudo, nesta “aldeia global” está também em crescente uma consciência universal da necessidade de promoção da igualdade de oportunidades.

Neste sentido, e no alinhamento das diretrizes anteriormente expostas, através do diagnóstico local em termos de igualdade de género e não-discriminação, partiu-se para a elaboração deste Plano Municipal, que prevê um conjunto de medidas, que visam combater e reduzir as limitações identificadas no território em termos de igualdade e discriminação.

Esta ferramenta estratégica surge no âmbito da articulação e colaboração com os agentes locais, cujo envolvimento é crucial para que se opera uma verdadeira mudança e para que as medidas previstas.

² https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en

03.

**Objetivos gerais
do Plano Municipal
para a Igualdade
e a Não Discriminação**



3. Objetivos gerais do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

A **igualdade de género** assume 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 (CIG, 2009).

Assumimos, assim, que a **integração de uma perspetiva de género**³ ao nível local, nomeadamente através da atuação dos Municípios, em parceria com outros agentes locais, visa o 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, promovendo também a igualdade de oportunidades na participação económica, política e social.

Neste sentido, o **Plano Municipal para a Igualdade de Género de Penafiel** que, teve por base a elaboração de um diagnóstico que assentou numa análise interna e externa do território, será um instrumento de política local que estabelecerá a estratégia de promoção da igualdade e a mobilização explícita de um conjunto de políticas e ações para a igualdade, tendo como objetivos gerais:

- Implementação/reforço de uma abordagem integrada de género no Município
- Promoção da cidadania e educação para a igualdade
- Promoção da Igualdade de Género e de oportunidades no acesso ao emprego e formação
- Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal
- Prevenir e intervir na violência de género ou doméstica
- Promover a igualdade de género na área da saúde
- Reduzir as desigualdades sociais e de género no concelho

De seguida apresenta-se o plano de ação interno e externo, bem como as considerações em termos de implementação, monitorização, avaliação e revisão deste Plano Municipal para a Igualdade de Género.

³ Também designado por **Gender mainstreaming**, consiste na integração da dimensão da igualdade de género em todas as fases do processo de decisão política (conceção, aplicação, acompanhamento, avaliação), com vista à promoção da igualdade entre mulheres e homens. A integração da dimensão da igualdade de género não constitui por si só um objetivo, mas antes um meio para alcançar a igualdade (...) não respeita apenas às mulheres, mas antes às relações entre mulheres e homens, em benefício de ambos (Comissão Europeia, 2008: 13).



04.

Plano de Ação

4. Plano de Ação

O Município de Penafiel assumiu o compromisso de desenvolver uma estratégia local que permita combater as desigualdades e promover a mudança no território atendendo às fragilidades identificadas através do diagnóstico local efetuado previamente, conforme anteriormente descrito. Assim, apresenta-se o plano de ação proposto a nível interno e externo, a ser implementado no quadriénio 2022-2025.

Em primeiro lugar é apresentada uma tabela síntese com o enquadramento de cada um dos três planos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), nomeadamente, o Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), o Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) e o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC), que contêm tanto os objetivos estratégicos, como os objetivos específicos, com a respetiva menção de medidas e submedidas, sendo indicada a sua correspondência, de forma não exaustiva, com os principais Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030 correspondentes e com os Principais Direitos Sociais constantes do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

De seguida é feita uma breve apresentação das áreas de intervenção definidas como prioritárias, bem como o seu alinhamento com as diretrizes nacionais, designadamente, como a ENIND.

De seguida, é apresentado em primeiro lugar o plano de ação interno e respetivo cronograma previsto e, posteriormente, o plano de ação externo também com a respetiva calendarização das medidas/ações a realizar.

Os planos de ação são apresentados num quadro síntese, onde consta a informação acerca do objetivo geral definido para a área de intervenção em questão, os objetivos específicos, as medidas/ações previstas, bem como os/as seus/suas destinatários/as, as metas a atingir, os indicadores de cumprimento da meta proposta e os intervenientes/ entidades responsáveis pela execução de cada medida ou ação proposta.

O plano interno comporta 6 áreas com um total de 19 medidas e o plano externo 6 áreas com um total de 31 ações/medidas.

No âmbito do planeamento das medidas a executar, destaca-se a sua complementaridade e interseccionalidade, assim como o compromisso assumido pelo Município na sua implementação em prol de uma sociedade mais justa, digna, igualitária, inclusiva e sustentável.

Nas secções seguintes serão abordados os procedimentos atinentes à implementação, monitorização e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade de Género de Penafiel, bem como o mecanismo de revisão deste instrumento.

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais	
	<p>Igualdade de oportunidades</p> <p>Igualdade entre homens e mulheres</p> <p>Salários justos para um nível de vida decente</p> <p>Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida</p>	<p>1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP</p> <p>1.3.1. Protocolos/parcerias da CIG para integração da perspetiva da IMH, incluindo a perspetiva interseccional, nas ações de formação para o pessoal dirigente e técnico da AP</p> <p>Articula com 1.1.5. e 6.1.1. PAVMVD e 2.1.1. PAOIEC</p>	<p>OE1</p> <p>Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP</p>
		<p>1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP</p> <p>1.4.1. Concretização do artigo 18.º do Orçamento de Estado sobre gender budgeting</p> <p>1.4.2. Inclusão de objetivos de promoção da IMH no âmbito do SIADAP</p>	
		<p>1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP</p> <p>1.5.1. Utilização de uma linguagem não discriminatória na AP</p>	
	<p>Igualdade de oportunidades</p> <p>Igualdade entre homens e mulheres</p> <p>Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada</p> <p>Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida</p>	<p>1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional</p>	<p>OE2</p> <p>Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional</p>
		<p>2.1. Combater a segregação sexual das profissões</p> <p>2.1.3. Desenvolvimento de iniciativas, ações de informação e projetos que combatam a segregação sexual nas profissões</p>	
		<p>2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens</p> <p>2.2.4. Disseminação pelos setores da aplicação de sistemas de avaliação não enviesada de postos de trabalho</p>	
	<p>Igualdade de oportunidades</p> <p>Igualdade entre homens e mulheres</p> <p>Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada</p> <p>Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida</p>	<p>2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar</p> <p>2.3.3. Promoção da perspetiva da IMH e do objetivo da conciliação nas políticas setoriais locais e regionais. Articula com 1.4.4. PAIMH</p> <p>2.3.6. Promoção do diagnóstico e avaliação da necessidade de criação de respostas ajustáveis e flexíveis de cuidado e de educação na infância mais adequadas às necessidades das crianças e famílias (p.ex., Grupos ABC, Programa Escolhas)</p> <p>2.3.7. Avaliação das respostas sociais, serviços e apoios para crianças com deficiência e suas famílias, nomeadamente da resposta social Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão</p>	<p>OE3</p> <p>Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género</p>
		<p>3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes</p> <p>3.1.1. Implementação da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC) no que se refere ao domínio da "Igualdade de Género" e ao seu cruzamento com outros domínios e temáticas Articula com 1.1.1. e 6.1.1. PAVMVD e 3.2.1. PAOIEC</p>	
	<p>Igualdade de oportunidades</p> <p>Igualdade entre homens e mulheres</p> <p>Salários justos para um nível de vida decente</p>		

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais
	Igualdade de oportunidades Igualdade entre homens e mulheres	3.1.2. Distribuição dos Guiões de Educação, Género e Cidadania para os vários níveis escolares em todos os estabelecimentos de ensino, e formação sobre os mesmos para docentes de todos os grupos disciplinares e de todos os ciclos de ensino, no quadro do Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores 3.1.3. Integração da IMH na formação de docentes e outros/as profissionais de educação
		7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana 7.1.2. Formação em IMH de profissionais que trabalham com grupos vulneráveis, designadamente pessoas em situação de sem abrigo, migrantes, afrodescendentes e minorias étnicas 7.1.3. Realização de atividades de promoção do ensino e de combate ao abandono escolar para crianças das comunidades ciganas, particularmente raparigas 7.1.4. Promoção de ações de alfabetização e capacitação de mulheres idosas e alargamento do respetivo acesso às TIC 7.1.5. Desenvolvimento de informação, instrumentos e diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade

OE7

Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social

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

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais
 	Proteção social Proteção das crianças Igualdade de oportunidades	1.1. Transversalizar a temática da VMVD 1.1.3. Integração da temática da VMVD nas políticas locais e regionais
		2.1. Territorializar respostas da RNAVVD e especializar a intervenção 2.1.1. Criação e manutenção de respostas de acolhimento de emergência a nível distrital e de estruturas de atendimento a nível municipal 2.1.2. Especialização da intervenção para outros tipos de violência na CI e junto de grupos vulneráveis

OE1

Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação

OE2

Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção

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

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais
		<p>2.4. Garantir a proteção e a segurança das vítimas</p> <p>2.4.1. Reforço da confidencialidade da localização das vítimas de VMVD, através da criação de uma rede de Apartados (com um endereço associado), para receção de correspondência e oficialização da morada do agregado</p> <p>2.4.2. Garantia de transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD</p> <hr/> <p>2.5. Promover o empoderamento das vítimas</p> <p>2.5.1. Desenvolvimento de medidas de ação positiva em matéria de autonomização das vítimas de VMVD</p>

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

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais
	Igualdade de oportunidades	<p>2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC</p> <p>2.1.2. Integração da temática da OIEC nas políticas locais e regionais</p>
		<p>3.1. Capacitar as entidades empregadoras, trabalhadores/as e parceiros sociais em matéria de OIEC</p>
		<p align="right">OE2</p> <p align="center">Garantir a transversalização das questões da OIEC</p> <hr/> <p align="right">OE3</p> <p align="center">Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada</p>

Tabela 1 | Principais ODS 2030 | Direitos Sociais | Objetivos Estratégicos Nacionais | PAOIEC

Fonte: Elaboração própria



05.

ENVOLVENTE

5. Envolvente

5.1 Dimensão Interna

Na vertente interna não se pode descurar o Município enquanto entidade empregadora da qual fazem parte homens e mulheres com vivências e perceções específicas e cujo papel enquanto agentes de mudança é crucial para a implementação de uma verdadeira política de igualdade de género e não-discriminação, pelo efeito multiplicador que o capital humano da organização exerce junto da comunidade, contribuindo para que a Autarquia possa constituir um exemplo positivo neste âmbito.

Ao nível interno a implementação de um Plano para a Igualdade de género revela-se vantajosa a vários níveis (CITE, 2008):

- i) no âmbito da capitalização de recursos através da potenciação das suas competências e conhecimentos dos seus recursos humanos, pela inclusão de todos e todas;
- ii) como estratégia de motivação e fidelização dos/as colaboradores/as, contribuindo para um melhor ambiente de trabalho;
- iii) contribuindo para uma maior satisfação dos/as colaboradores/as, para a redução do absentismo e os índices de rotatividade;
- iv) valorizando a imagem e reputação da entidade, através da promoção de maior transparência na relação com os/as colaboradores/as e a organização.

No que concerne à intervenção na própria estrutura organizacional da Câmara Municipal de Penafiel e tendo em conta necessidades identificadas no diagnóstico efetuado, as medidas a implementar âmbito do PMIND Penafiel - 2022-2025 estão organizadas de acordo com as seguintes áreas de intervenção:

1 - Estratégia, missão e valores

De acordo com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021, a Igualdade de Género deve assumir um papel central na definição das políticas locais, de forma a “Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública” (Objetivo Estratégico n.º 1).

No Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação celebrado entre o Município de Penafiel e a CIG e no PAIMH é também referida a necessidade de "integrar a perspetiva da Igualdade entre Mulheres e Homens na formação dirigida aos recursos humanos da Administração Pública”,

conferindo um papel central à dinamização de ações de formação em Igualdade de Género destinada a estes públicos estratégicos.

2 - Diálogo Social e participação dos/as trabalhadores/as

Indo de encontro ao referido no Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021, nesta área de intervenção pretende-se o reforço dos mecanismos de diálogo social e participação dos/as colaboradores/as do município em relação a temas que são do seu interesse, com o objetivo de garantir as condições necessárias para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, bem como a proteção na parentalidade e a promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

3 - Comunicação, Informação e Imagem

A Recomendação do Conselho da Europa sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género (2007) considerou fulcral a *“eliminação do sexismo na linguagem e a promoção de uma linguagem que reflita o princípio da Igualdade de Género”*.

No âmbito desta dimensão importa *“Promover uma comunicação institucional promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens, em toda a Administração Pública”* (PMIMH 2018-2021), através da adoção de uma linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória, bem como promover uma ampla comunicação no Município, no âmbito da promoção da igualdade de género e não discriminação.

4 - Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

O Município de Penafiel, enquanto entidade empregadora, atribui à Divisão dos Recursos Humanos um papel muito relevante na promoção da Igualdade de Género, preocupando-se com a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional dos/as seus/suas colaboradores/as, e com o cumprimento da promoção da Igualdade de Género nos vários domínios da intervenção municipal.

O objetivo estratégico n.º 2 do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021 refere a importância de *“garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional”*.

Nesse sentido, as medidas propostas nesta dimensão visam garantir que todas/os as/os colaboradoras/es têm acesso generalizado à informação sobre os direitos legais no domínio da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, bem como no que se refere à proteção no âmbito da parentalidade.

Pretende-se uma ampla divulgação e conhecimento pelos/as seus/as colaboradores/as das possíveis medidas e incentivos que o Município dispõe ou que pretenda proporcionar nestes domínios, bem como a criação de estruturas e mecanismos que permitam a sua auscultação nestas matérias.

5 - Promoção da igualdade de oportunidades no emprego às pessoas que se encontrem em situação de desvantagem

O Município pretende continuar a adotar estratégias de inclusão e participação igualitárias, no âmbito da promoção da igualdade de oportunidades no acesso ao emprego.

6 - Dever de respeito pela dignidade entre homens e mulheres no local de trabalho

O Município pretende contribuir para a criação de mecanismos que visem a promoção da igualdade e não- discriminação, bem como o respeito pela dignidade dos homens e mulheres no local de trabalho.

Apresenta-se, de seguida o plano de ação para a dimensão interna do Município de Penafiel.

5.1.1. Plano de ação interno

Objetivo Geral: Implementação/reforço de uma abordagem integrada de género no Município									
Área	Objetivos Específicos	Ações/ Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Respon- sável / Entidades envolvi- das	Eixo ENIND Objeti- vo Geral	Crono- grama	Recursos financeiros necessá- rios
1 – Estratégia missão e valores	1.1 - Sensibilizar para os princípios da Igualdade de Género Divulgar informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade;	Divulgar no portal do/a colaborador/a e/ou junto com o recibo de vencimento	Colaboradores do Município	Nº Divulgações	8 divulgações de informação	DASIS Recursos Humanos	PAIMH OE1	2023-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes
	1.2 - Sensibilizar para os princípios da Igualdade de Género e não discriminação	Promover ações de formação na área da igualdade e não discriminação para dirigentes durante a vigência do protocolo	Dirigentes do município	Nº ações Nº de dirigentes abrangidos/as	3 ações de formação 40% dos/as dirigentes abrangidos/a	DASIS Recursos Humanos	PAIMH OE1	2023-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes
	1.3 - Sensibilizar para os princípios da Igualdade de Género e não discriminação	Individuais de mesa em papel a ser colocados nos tabuleiros de refeições na cantina municipal com mensagens alusivas à igualdade de género e não discriminação	Colaboradores/as do município de Penafiel	Nº de colaboradores/as abrangidos/as	60 Colaboradores Abrangidos/as	DASIS Serviços Sociais dos Trabalhadores do Município de Penafiel	PAIMH OE1	2022-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes
	1.4 - Sensibilizar para os princípios da Igualdade de Género e não discriminação	Promover ações de formação dirigida aos colaboradores/as dos Recursos Humanos	Colaboradores/as dos Recursos Humanos	Nº de ações Nº de colaboradores/as dos Recursos Humanos abrangidos/as	1 ação 40% dos colaboradores/as dos Recursos Humanos	Serviços do Município de Penafiel	PAIMH OE1	2023-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes
2- Diálogo Social e participação dos/as trabalhadores/as	2.1 - Divulgar informação relativa aos princípios da igualdade de género	Divulgar informação relativa aos princípios da igualdade de género no jantar de convívio entre os colaboradores/as do município no âmbito das comemorações do	Colaboradores/as do Município	Nº de mecanismos de divulgação criados; Nº de colaboradores/as abrangidos/as	7 divulgações de informação; 60% de colaboradores/as abrangidos/as	Serviços do Município de Penafiel	PAIMH OE1	2022-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes

Objetivo Geral: Implementação/reforço de uma abordagem integrada de género no Município

Área	Objetivos Específicos	Ações/ Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Respon- sável / Entidades envolvi- das	Eixo ENIND Objeti- vo Geral	Crono- grama	Recursos finan- ciosos necessá- rios
		dia de elevação de Penafiel a cidade e no jantar convívio de Natal dos/as colaboradores/as do município							
	2.2- Promover a participação dos/as trabalhadores/as sobre o tema Igualdade de Género e não discriminação, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e paternidade/ maternidade.	criar mecanismos de receção de sugestões/comentários nestes domínios.	Colaborado- res/as do Município	Nº de mecanismos criados; Percentagem de sugestões/ comentários dos/as colaboradores/as	1 Mecanismos 5% Sugestões/ comentários dos/as colaboradores/as	Serviços do Município de Penafiel	PAIMH OE1	2023-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes
	2.3 - Promover a participação/con- vívio dos/as trabalhadores/as do município através atividade física no local de trabalho	“Ginástica laboral” Promover a atividade física e criar momento de convívio para todos/as colaboradores/as do município no local de trabalho	Colaboradores/a s do Município	Nº de ações	2 ações	Serviços do Município de Penafiel	PAIMH OE1	2022-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes
	3.1 - Promover a utilização de linguagem e imagens neutras e inclusivas na comunicação interna e externa	Utilização de linguagem e imagens neutras e inclusivas na comunicação interna e externa	Colaboradores /as do Município	Nº de documentos produzidos/ revistos com linguagem neutra e inclusiva;	Pelo menos 8 documentos com linguagem neutra e inclusiva;	Serviços do Município de Penafiel	PAIMH OE1	2023-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes
3- Comunicação Informação e Imagem	3.2 - Promover e aumentar a utilização da variável "sexo" na informação estatística recolhida, analisada e divulgada, sempre que possível	Desagregar os dados por sexo no tratamento estatístico, questionários, balanço social, etc.	Departamentos, divisões e/ou setores do Município	Desagregação, dos/as utilizadores/as dos serviços, pela variável "sexo"	Pelo menos 2 documentos	Serviços do Município de Penafiel	PAMH OE1	2023-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes

Objetivo Geral: Implementação/reforço de uma abordagem integrada de género no Município

Área	Objetivos Específicos	Ações/ Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Respon- sável / Entidades envolvi- das	Eixo ENIND Objeti- vo Geral	Crono- grama	Recursos finan- ceiros necessá- rios
4- Conciliação da profissional, familiar e pessoal	3.3 – Promover os/as conselheiros/as Locais para a Igualdade reforçando a sua figura e respetivas funções	Divulgar e reforçar o papel dos/as interlocutores/as em matéria de igualdade e não discriminação, dando a conhecer as suas funções e responsabilidades	Colaborado- res/as do município	Nº de iniciativas de promoção/ divulgação	1 iniciativas por ano de promoção/ divulgação	Serviços do Município de Penafiel	PAIMH OE1	2022-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitá- rios ou outras fontes
	3.4 – Divulgar a Equipa para Igualdade da Vida Local (EIVL) e respetivas funções	Divulgar e reforçar o papel dos/as interlocutores/as em matéria de igualdade e não discriminação, dando a conhecer as suas funções e responsabilidades	Colaborado- res/as do município	Nº de iniciativas de promoção/ divulgação	1 iniciativas por ano de promoção/ divulgação	Serviços do Município de Penafiel	PAIMH OE1	2022-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitá- rios ou outras fontes
	4.1 - Fomentar a participação masculina na vida familiar	Sensibilização através de mecanismos criados para o efeito	Colaborado- res/as do Município	Nº de mecanismos criados	1 Mecanismo	Serviços do Município de Penafiel	PAIMH OE1 OE2	2024-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitá- rios ou outras fontes
	4.2 - Incentivar ao gozo da licença parental exclusiva do pai entre os homens trabalhadores	Sensibilização através de mecanismos criados para o efeito	Colaborado- res/as do Município	Nº de mecanismos criados	1 Mecanismo	Serviços do Município de Penafiel	PAIMH OE1 OE2	2024-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitá- rios ou outras fontes
	4.3 - Divulgação dos recursos existentes na área geográfica de influência da Câmara Municipal que possam facilitar a conciliação trabalho-família (creches, serviços de apoio crianças/idosos, etc.)	Criar e divulgar informação com os recursos existentes na área da Câmara Municipal	Colaborado- res/as do Município	Nº de documen- tos de divulgação/nº de plataformas utilizadas	2 documentos de divulgação/ 2 plataformas	Serviços do Município de Penafiel	PAIMH OE1 OE 2	2022-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitá- rios ou outras fontes
	4.4 - Benefícios para colaboradores/as e suas famílias de preços reduzidos nos serviços saúde, lazer e bem-estar	Celebrar protocolos com entidades locais na área da saúde, lazer e bem-estar	Colaborado- res/as do Município	Nº de protocolos; Identificação das entidades	3 Protocolos com entidades ligadas á saúde ou lazer e bem-estar.	Serviços Sociais dos Trabalhado- res do Município de Penafiel	PAIMH OE1 OE2	2023-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitá- rios ou outras fontes
	4.5 – Aumento dos recursos existentes na área geográfica da	Criação de creche municipal	Descendentes dos/as colaborado- res/as do	Nº de creches municipais	Criação de creche municipal com	Município de Penafiel Segurança	PAIMH OE1 OE2	2024-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundo s

Objetivo Geral: Implementação/reforço de uma abordagem integrada de género no Município

Área	Objetivos Específicos	Ações/ Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Respon- sável / Entidades envolvi- das	Eixo ENIND Objeti- vo Geral	Crono- grama	Recursos financei- ros necessá- rios
	Câmara Municipal que possam facilitar a conciliação trabalho-família (creches)		município e comunidade em geral		capacidade para 42 crianças	Social			Comunitá- rios ou outras fontes
5 – Promoção da igualdade de oportunidades no emprego às pessoas que se encontrem em situação de desvantagem	5.1 – Integração das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho	Empregabilidade de pessoas portadoras de deficiência	Pessoas desempregadas portadoras de deficiência	Nº de pessoas portadoras de deficiência empregadas	2 pessoas portadoras de deficiência	Serviços do Município de Penafiel	PAIMH OE1 OE7	2023-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitá- rios ou outras fontes
	5.2 - Promoção dos valores da Igualdade, Inclusão e Participação.	Aderir ao Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro).	Colaborado- res/as do município de Penafiel	Nº de ações desenvolvidas	2 Ações	Município de Penafiel CIG Liga Portuguesa Contra o Cancro	PAIMH OE1	2022-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitá- rios ou outras fontes
6 - Dever de respeito pela dignidade entre homens e mulheres no local de trabalho	6.1 Garantir o respeito pela dignidade do homem e da mulher no local de trabalho.	Divulgação do código de ética e conduta interno	Colaborado- res/as do município de Penafiel	Criação de mecanismos de divulgação o respeito pela dignidade entre homens e mulheres no local de trabalho	3 divulgações	Serviços do Município de Penafiel	PAIMH OE1	2023-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitá- rios ou outras fontes

5.2 Dimensão Externa

Na vertente externa, é valorizado o trabalho de proximidade desenvolvido pela Câmara Municipal de Penafiel junto da população que reside e/ou trabalha no município e das organizações locais.

Os papéis sociais de género, culturalmente atribuídos, continuam a influenciar a tomada de decisão dos indivíduos e organizações em vários domínios, tais como: a educação, o emprego, a saúde, a família, o desporto, a cultura, entre outros. Assim, é importante promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens durante o seu percurso de vida, no sentido de promover uma reeducação social que vá de encontro à princípio da igualdade de género e não-discriminação.

Ao nível externo a implementação de um Plano para a Igualdade de Género e não-discriminação revela-se vantajosa (CITE, 2008):

- i) no âmbito da capitalização de recursos através da inovação e criatividade das propostas apresentadas pelas organizações;
- ii) como estratégia de atração e retenção de capital humano e reforço da confiança e credibilidade no contexto em que a organização se insere;
- iii) ao nível da produtividade, enquanto fator de competitividade pela maior rentabilização de recursos;
- iv) valorizando a imagem e reputação da entidade através do seu reconhecimento pela promoção de medidas de igualdade de género, enquanto organização com boas práticas no quadro da responsabilidade social, o que contribui também para o aumento da sua notoriedade e valor.

No que respeita à Dimensão Externa, as medidas a implementar no âmbito do PMIND Penafiel 2022-2025 estão agregadas de acordo com as seguintes áreas de intervenção:

1- EDUCAÇÃO

A área da educação é fundamental na transmissão de conhecimentos e valores, bem como no processo de socialização de crianças e jovens, na medida em que as escolas assumem um papel determinante no combate aos estereótipos de género. O Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021 refere como um dos seus objetivos estratégicos “garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género” (n.º 3).

2- EMPREGO

As medidas propostas neste domínio pretendem ir de encontro ao objetivo estratégico n.º 2 do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021, que visa “garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional”, designadamente através da criação de condições que promovam a igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho, bem como o dever de respeito pela dignidade humana nos locais de trabalho.

3- CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

As medidas propostas, no âmbito desta área de intervenção, incidem no incentivo à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, contribuindo para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional (Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021).

4- VIOLÊNCIA DE GÉNERO E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A criminalidade contra mulheres e a violência de género são transversais a todas as sociedades, refletindo as assimetrias de poder entre homens e mulheres. A intervenção do Município nesta área coaduna-se com os objetivos do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) 2018-2021 que visa prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação” e “Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção” neste domínio.

Com as medidas propostas pretende-se prevenir e o combater todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, reforçando as respostas locais de apoio existentes, dotando-as de maior abrangência e da necessária articulação com outros serviços e estruturas de apoio a nível local e nacional.

5- SAÚDE

A prestação dos cuidados de saúde está na base de sociedades prósperas e inclusivas. É objetivo do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021 “promover a Igualdade entre Mulheres e Homens na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens”, sendo a Saúde um direito humano e social, é importante garantir a sua equidade pelo impacto significativo que tem na vida das pessoas e das famílias.

6- SOLIDARIEDADE SOCIAL E CULTURA

As atividades propostas nesta área de intervenção estão em concordância com a estratégia do Plano para o Desenvolvimento Social de Penafiel, sendo objetivo do Município contribuir para “integrar a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens no combate à pobreza e exclusão social” (Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021).

Também na área da cultura, pretende-se que a Igualdade de Género seja uma temática com maior expressão e visibilidade nas atividades culturais promovidas pelo Município de Penafiel, em concordância com o objetivo estratégico do PAIMH (2018-2021) que visa “promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da Igualdade entre Mulheres e Homens. Pretende-se também, no âmbito do Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC), garantir a transversalização das questões da OIEC e desconstruir estereótipos de género (objetivo estratégico n.º 2), designadamente através de iniciativas de participação cívica no âmbito da sinalização do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia.

Apresenta-se de seguida o plano de ação externo previsto no âmbito do PMIND 2022-2025 do Município de Penafiel.

5.2.1 Plano de ação externo

Objetivo Geral: Promoção da cidadania e educação para a igualdade									
Área	Objetivos Específicos	Ações/ Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Eixo ENIND Objetivo Geral	Cronograma	Recursos financeiros necessários
1- Educação	1.1 - Sensibilizar os jovens para a igualdade, género e não discriminação	Promover atividades de sensibilização/informação/discussão relacionadas com os papéis e estereótipos de género e (des) igualdades.	Alunos/as dos agrupamentos de escolas, escola secundária e entidades formativas	Nº de ações de sensibilização/informação/reflexão Nº de alunos /as Participantes Avaliação do impacto através da aplicação de questionários	3 Ações 40 Alunos/as do ensino básico e/ou secundário 60% de Impacto positivo	Município, Gabinete de atendimento às vítimas de violência doméstica "Janela Aberta"	PAIMH OE3	2022-2023	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes
	1.2 - Sensibilizar os jovens para a igualdade, género e não discriminação	Individuais de mesa em papel a ser colocados nos tabuleiros de refeições na cantina municipal com mensagens alusivas à igualdade de género e não discriminação	Alunos/as que frequentam os J.I. e EB1	Nº de alunos/as abrangidos /as	3000 alunos/as	Município, Agrupamento de Escolas	PAIMH OE3	2022--2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes
	1.3 - Sensibilizar e prevenir para a violência de género e violência doméstica junto da comunidade escolar	Realizar ações de prevenção na área da violência de género e em particular sobre a violência no namoro e o <i>bullying</i> .	Alunos/as dos agrupamentos de escolas e escola secundária	Nº de ações Nº de alunos/as participantes Avaliação do impacto através da aplicação de questionários	5 Ações 300 Alunos//as do ensino básico e/ou secundário 60% de Impacto positivo	Município, Gabinete de atendimento às vítimas de violência doméstica "Janela Aberta"	PAVMVD OE1	2022-2023	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes
	1.4 - Sensibilizar os idosos das IPSS's e da Universidade Sénior para a problemática da violência de género e violência doméstica	Promover ações de sensibilização/informação/reflexão sobre a violência de género, violência doméstica e em particular sobre a violência contra os idosos	Idosos/as das IPSS's e da Universidade Sénior	Nº de ações Nº de participantes Avaliação do impacto através da aplicação de questionários	4 Ação 60 Participantes 60% de Impacto positivo	Município, Gabinete de atendimento às vítimas de violência doméstica "Janela Aberta", GNR, CMPIP	PAVMVD OE1	2022	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes
	1.5 - Sensibilizar e prevenir para a violência de género e violência doméstica junto da comunidade escolar	Teatro Pedagógico "Uma aventura pela Igualdade"	Alunos de 4.º ano do 1CEB	N.º de sessões N.º participantes	4 220	Município de Penafiel Rede UNIDAS; 1CEB	PAVMVD OE1	2022	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes
	1.6 – Sensibilizar e prevenir para a violência de género e violência doméstica junto da comunidade escolar	Ações de Curta Duração (12h) -Guia de apoio a docentes em suporte digital	Professores dos alunos que assistiram ao Teatro Pedagógico "Uma aventura pela Igualdade"	N.º de participantes % de distribuição	8 100%	Município; Rede UNIDAS; 1CEB	PAVMVD OE1	2022	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes

com sugestões de atividades para Todos os trabalhar o tema. docentes do 1CEB

Objetivo Geral: Promoção da Igualdade de Género e de oportunidades no acesso ao emprego e formação

Área	Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Eixo ENIND Objetivo Geral	Cronograma	Recursos financeiros necessários
2- Emprego	2.1 - Promover a igualdade de oportunidades através do apoio à pessoa com deficiência	“Balcão da Inclusão” Prestar informação e apoio à pessoa com deficiência e divulgação do balcão de Inclusão	Pessoas com deficiência Comunidade em geral	Nº de atendimentos Nº de divulgações	6 Pessoas atendidas 3 divulgações	Município	PAIMH OE7	2022-2025	Orçamento municipal/ POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes
	2.2 - Promover o desenvolvimento de competências pessoais e sociais, facilitadoras de condições favoráveis a uma (re) inserção ao nível familiar, social e laboral	Programa Pedagógico para beneficiários RSI com vista à promoção de competências pessoais e sociais	Municípios beneficiários/as de RSI	Nº de ações Nº de participantes	2 Ação 30 Participantes	Município ACES Segurança Social CLDS 4G	PAIMH OE7	2023-2025	Orçamento municipal/POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes
	2.3 - Dinamizar sessões de informação/sensibilização junto das empresas/organizações	Sensibilizar as organizações do setor empresarial para a implementação de medidas de conciliação para questões do assédio moral e sexual no trabalho, entre outras, promovendo um emprego seguro e produtivo.	Empresas do concelho de Penafiel	Nº de ações Nº de participantes	2 ação 20 empresas do Concelho de Penafiel 20 participantes	Município, Gabinete de Inserção Profissional IEPF	PAIMH OE2	2024-2025	Orçamento municipal/POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes

Objetivo Geral: Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Área	Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Eixo ENIND Objetivo Geral	Cronograma	Recursos financeiros necessários
3- Conciliação da vida Profissional, Familiar e Pessoal	3.1 - Fomentar a participação masculina na vida familiar	3.1 - Campanha de sensibilização/informação para a participação dos homens na vida familiar	Comunidade em geral	Campanha de sensibilização e informação	1 divulgação no site do Município	Município, Recursos Humanos	PAIMH OE2	2023-2025	Orçamento municipal/POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes

3.2 - Proporcionar partilha de atividades em família Garantir o reforço dos laços familiares Promover a gestão do tempo em família	Comemoração do Dia Internacional da Família; "Sentir o Verão"; "Verão em Família", "Dia dos Avós"	Comunidade em geral	Nº participantes	40 famílias	Município	PAIMH OE2	2023-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
3.3 - Contribuir para o descanso dos/as cuidadores/as informais Melhorar a qualidade de vida dos/as cuidadores/as informais	Apoio a cuidadores/as informais	Cuidadores/as informais	Nº ações desenvolvidas	2 ações	Município, Segurança Social, ACES	PAIMH OE2	2023-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

Objetivo Geral: Prevenir e intervir na violência de género ou doméstica

Área	Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Eixo ENIND Objeto Geral	Cronograma	Recursos financeiros necessários
4- Violência de Género e Violência Doméstica	4.1 - Divulgação de informação sobre a violência de género e doméstica	4.3 - Elaboração de materiais informativos sobre a violência e os direitos das vítimas para divulgação a públicos estratégicos (crianças, jovens, mulheres, idosos/as)	Comunidade em geral Vítimas de violência	Nº de documentos realizados neste sentido	3 Documentos	Município, Gabinete de atendimento às vítimas de violência doméstica "Janela Aberta"	PAVMVD OE1	2022-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
	4.2-Sensibilizar a comunidade sobre o flagelo da violência doméstica contra as mulheres	Assinalar o "Dia Internacional pela Eliminação da Violência Doméstica contra Mulheres"	Comunidade em Geral	Nº ações	4 ações	Município, Gabinete de atendimento às vítimas de violência doméstica "Janela Aberta"	PAVMVD OE1	2022-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
	4.3 - Qualificar profissionais e serviços para a intervenção no âmbito da RIIAV	Elaboração do guião metodológico de atuação da Rede Integrada e Intermunicipal de Apoio à vítima (RIIAV)	Técnicos/as	Guião metodológico	1 guião metodológico	Município CIM-TS	PAVMVD OE4	2022	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
	4.4 Qualificar profissionais e serviços para a intervenção no âmbito da RIIAV	Seminário temático intermunicipal para partilha de boas práticas no âmbito de IG e da intervenção com vítimas	Elementos que outorgam o Protocolo de territorialização, elementos das estruturas municipais e público em geral	Nº de ações Nº de participantes	1 Técnico por Município / Estrutura de atendimento	CIM-TS	PAVMVD OE4	2022	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

4.5 Qualificar profissionais e serviços para a intervenção no âmbito da RIIAV	Ação de capacitação da DGRSP no âmbito do PAVD	Elementos das estruturas Municipais e CPCJ	Nº de ações Nº de participantes	1 ação 15 participantes	CIM_TS	PAVMVD OE4	2022	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
4.6 Qualificar profissionais e serviços para a intervenção no âmbito da RIIAV	Workshop: LGBTI+ uma realidade não colorida	Redes Especializadas Municipais	Nº de ações Nº de participantes	1 ação 15 participantes	CIM_TS	PAOIEC OE1	2022	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

Objetivo Geral: Promover a igualdade de género na área da saúde

Área	Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Eixo ENIND Objetivo Geral	Cronograma	Recursos financeiros necessários		
5- Saúde	5.1- Promover a informação sobre saúde masculina e feminina no concelho	Publicação no site do município de informação de sensibilização sobre saúde reprodutiva e sexual	Municípios, particularmente os/as jovens	Nº divulgações	1 divulgação	Município	PAIMH OE5	2023-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes		
	5.2 - Promover o envelhecimento ativo	Desconstruir estereótipos de género	Garantir ocupação de tempos livres à população sénior (afec(tividades), boccia sénior, séniores +ativos, meno(s)pausa+ movimento)	População Sénior	Nº ações	6 ações	Município, IPSS's, Rede Social	PAIMH OE5	2022-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	
	5.3 - Promover o envelhecimento ativo	Desconstruir estereótipos de género	Realização de um guia de boas práticas de envelhecimento ativo	População Sénior	Produção de documento	1 documento	Município, AEP IPSS's	PAIMH OE5	2023-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	
	5.4 - Promover o envelhecimento ativo	Desconstruir estereótipos de género	Interpretação de rótulos	População Sénior	Nº de Idosos participantes	60 idosos	Município, AEP IPSS's	PAIMH OE5	2023-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	
	5.5- Promover a saúde e os rastreios da população concelha	Contribuir para diminuição de comportamentos de risco	Contribuir para melhoria da qualidade de vida da população	Diminuir a mortalidade associada a comportamento estereotipados	Rastreio do cancro da mama	Comunidade em geral	Nº atendimentos	20 atendimentos	Município, ACES	PAIMH OE5	2023-2025

	5.6- Promover a saúde e os rastreios da população concelhia Contribuir para diminuição de comportamentos de risco Contribuir para melhoria da qualidade de vida da população	Feira da Saúde	Comunidade em Geral	n.º de eventos	3 feiras	Associação Empresarial de Penafiel; Município	PAIMH OE5	2023-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
	5.7 Promover a saúde oral à população sénior	Rastreios e Consultas de Cancro Oral para população sénior que frequentam as IPSS's concelhias	Idosas/os institucionalizados	N.º de rastreios/cónsul-25 rastreios N.º da população sénior abrangida	100	Município de Penafiel CESPU, CRL. IPSS's	PAIMH OE5	2023-2024	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
	6.1- Promoção dos valores da Igualdade, Inclusão e Participação.	Assinalar o Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro). "Degraus para a Igualdade"	Comunidade em geral	Nº de ações desenvolvidas	2 Ação	Município, CIG, Escolas EB1, Cantina Municipal	PAIMH OE6	2023-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
	6.2 - Apoiar a população emigrante e imigrante do concelho, nomeadamente as mulheres e refugiados	GAE – Gabinete de Apoio ao Emigrante Facilitação a integração e divulgação de informação útil junto das pessoas emigrantes GAID	Emigrante e refugiados/as	Nº atendimentos	400 atendimentos	Município	PAIMH OE7	2022-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
6 - Solidariedade Social e Cultura	6.3- Sensibilização da comunidade contra a discriminação	Assinalar o Dia Internacional de Luta Contra a Homofobia e a Transfobia	Comunidade em geral	Nº de ações desenvolvidas	3 ações	Município, Oficina do Saber	PAOIEC OE2	2023-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
	6.4 - Sensibilizar a comunidade contra discriminação	Assinalar o "Dia Internacional da Pessoa com Deficiência	Comunidade em geral	Nº de ações desenvolvidas	4 ações	Município, APADIMP, Segurança Social	PAIMH OE7	2022-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
	6.5 – Assinalar as datas nacionais e internacionais simbólicas com dinâmicas associadas	Assinalar o mês "Outubro Rosa"; Assinalar o Dia Internacional do Idoso, entre outras datas importantes. Neste contexto, pretende-se igualmente publicitar nas redes sociais e/ou site do Município de Penafiel uma mensagem de sensibilização e consciencialização alusiva a cada temática	Comunidade em geral	Nº de publicações	9 ações	Município, Liga Portuguesa Contra o Cancro; Janela Aberta; IPSS's; AEP	PAIMH OE6	2022-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

6.6 – Sensibilizar a Comunidade para a temática da igualdade e Não Discriminação	Assinalar o Dia Municipal para a Igualdade através da promoção de eventos de arte, música entre outras Comunidade em Geral	Comunidade em geral	Nº eventos	3 eventos	Município; Agrupamentos escolas/escola secundária, Associações culturais, CIG	PAIMH OE6	2023-2025	Orçamento municipal/POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes
6.7 - Promover os/as conselheiros/as Locais para a Igualdade reforçando a sua figura e respetivas funções	Divulgar e reforçar o papel dos/as interlocutores/as em matéria de igualdade e não discriminação, dando a conhecer as suas funções e responsabilidades.	Comunidade em Geral	Nº de iniciativas por ano de promoção/divulgação	1 Iniciativas por ano de promoção/divulgação	Município	PAIMH OE1	2022-2024	Orçamento municipal/POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes
6.8 - Divulgar a Equipa para Igualdade de Vida Local (EIVL) e respetivas funções	Divulgar e reforçar o papel dos/as interlocutores/as em matéria de igualdade e não discriminação, dando a conhecer as suas funções e responsabilidades	Comunidade em Geral	N.º iniciativas por ano de promoção/divulgação	1 Iniciativas por ano de promoção/divulgação	Município	PAIMH OE1	2022-2024	Orçamento municipal/POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes
6.9 – Promoção dos valores da Igualdade, Inclusão e Participação.	Aproximar os seniores a uma nova forma de expressão artística que está fortemente associada aos jovens: a arte urbana	População Sénior	Nº idosos envolvidos Nº de exposições dos trabalhos desenvolvidos	20 idosos 1 exposição	Município AEP IPSS's	PAIMH OE6	2022	Orçamento municipal/POISE/ Fundos Comunitários ou outras fontes



06.

**Implementação,
monitorização e avaliação
do Plano Municipal para a
Igualdade e a Não
Discriminação**

6. Implementação, monitorização e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) é um instrumento estratégico do Município de Penafiel que visa contribuir para a promoção da igualdade de género e não-discriminação no Concelho. A sua apresentação e divulgação é condição essencial para que haja um compromisso assumido por todos/as dando a oportunidade de contribuir positivamente para a sua implementação.

A implementação do PMIND deve ter em consideração o contexto em que se insere, bem como as necessidades e exigências sociais, numa lógica de melhoria contínua e de colaboração.

Competirá, em particular, aos/às Conselheiros/as Locais para a Igualdade proceder à monitorização da implementação das medidas/ações presentes neste plano, contribuindo para que ao longo do seu período da sua vigência possam ser feitos os ajustes necessários de forma a produzir os efeitos desejáveis e o impacto esperado da sua concretização.

O acompanhamento, a monitorização e avaliação do PMIND de Penafiel assumem os pressupostos definidos pelas metas SMART identificadas no presente documento, correspondendo a uma análise aprofundada e rigorosa do cumprimento das medidas e ações que o PMIND prevê implementar, em termos da sua realização, do calendário traçado e dos efeitos desejados.

Prevê-se a realização de relatórios de progresso (anuais) e de um relatório final, que abranja o período da sua vigência (2022 – 2025), salvaguardando-se que deverão ser comunicadas, com a brevidade possível, eventuais irregularidades ou situações que possam comprometer o cumprimento das metas estabelecidas no presente Plano.

O primeiro momento de avaliação do PMIND, conforme já mencionado, ocorrerá nos primeiros 12 meses de implementação e será realizado por uma entidade externa de forma a que a avaliação reflita rigor e isenção face ao cumprimento das metas definidas previamente, a sua qualidade e eficácia, através de um relatório que estabeleça a relação entre os indicadores e as metas estabelecidas. Este contributo externo especializado permitirá uma reflexão conjunta sobre o processo de implementação do plano, contribuindo para a definição de estratégias adequadas para o desenho e implementação de ações futuras. Esta avaliação será validada pela Equipa para Igualdade na Vida Local, para posterior aprovação pelo Executivo Municipal e submissão a Assembleia Municipal. Posteriormente, prevê-se a elaboração de relatórios de progresso anuais, que serão da responsabilidade da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

O relatório de avaliação final do PMIND 2022-2022, deverá ser apresentado e validado pela EIVL, para, posteriormente, ser submetido a Reunião de Câmara e Assembleia Municipal, dando assim continuidade

ao processo iniciado.

No âmbito da monitorização e avaliação da execução das medidas e do plano para a igualdade, é importante que seja reunida a informação relevante para o efeito, com recurso a instrumentos adequados à recolha de dados, tais como: questionários, folhas de registo ou entrevistas, que permitam aprofundar o conhecimento a este nível.

No anexo 5. apresenta-se um modelo de ficha de registo que poderá ser utilizada no âmbito da monitorização e avaliação da execução de medidas⁴. Na sequência da monitorização e avaliação da execução das medidas propostas no PMIND devem, ainda, ser apresentadas as limitações que possam ter ocorrido ao longo da implementação do Plano, bem como os aspetos positivos que dela decorram.

Em suma, da análise da informação recolhida no âmbito da monitorização das medidas deve verificar-se se estiveram envolvidos os parceiros previstos, se existiram alterações em relação ao planeamento inicial, ao cronograma previsto e aos recursos utilizados, bem como se houve correspondência entre os objetivos definidos, as atividades propostas e os resultados obtidos, uma vez que as medidas/ações propostas devem decorrer dos problemas diagnosticados.

Numa vertente mais geral, importa proceder também à monitorização e avaliação do Plano Municipal, aferindo a pertinência, eficiência, eficácia, das medidas implementadas, bem como a participação e satisfação do público-alvo e parceiros do projeto.

Desta forma, será possível avaliar o impacto do PMIND, nomeadamente, em termos de alterações significativas no que se refere à Igualdade de Género e Não Discriminação no Concelho de Penafiel, bem como a articulação entre as medidas implementadas e os documentos e programas estratégicos do Município. Deste nível de avaliação decorrerá também a atualização do Diagnóstico, um instrumento fundamental na revisão do presente Plano.

⁴ O Modelo em anexo não é vinculativo, podendo ser adaptado sempre que se julgue necessário, no âmbito da recolha de informação para a monitorização e avaliação das medidas do PMIND.



07.

**Revisão do Plano
para a Igualdade**

A revisão do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação pode ocorrer sempre que se mostre necessária ou no caso de haver alterações na legislação aplicável. Contudo, findo o seu período de vigência, a sua revisão terá carácter obrigatório, com vista à sua reavaliação e revalidação.

Enquadra-se neste processo de revisão do PMIND a apresentação de novas propostas de medidas/ações a incluir no plano, que visem a resolução de problemas existentes ou contribuam de forma clara e inequívoca para melhoria da estratégia local de promoção da Igualdade de Género e não discriminação no Município de Penafiel.



Considerações finais

A igualdade entre mulheres e homens é um tema atual e central nas sociedades democráticas, que visa contribuir progressivamente para uma sociedade mais equilibrada, inclusiva, justa e humana nas mais diversas esferas.

Tal como referido na Carta Europeia para a Igualdade na Vida Local (2006), “as autoridades locais e regionais, que são as esferas de governança mais próximas da população, representam os meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e a reprodução das desigualdades e para promover uma sociedade verdadeiramente igualitária.”, pelo que o papel das autarquias locais é crucial para uma intervenção centrada nas necessidades específicas da sua população.

A elaboração e implementação de um Plano Municipal para a Igualdade de Género, permitiu ao Município de Penafiel avaliar as suas práticas e adotar uma abordagem integrada de género ou *gender mainstreaming*, isto é, a “integração da dimensão da Igualdade de Género em todas as fases do processo de decisão política - conceção, aplicação, acompanhamento e avaliação com vista à promoção da igualdade entre mulheres e homens” (Comissão Europeia, 2008, p. 13). Neste sentido, a adoção de políticas públicas de carácter inovador, que visem um desenvolvimento social integrado e que vá de encontro a este princípio, permitirá melhorar as condições de vida e oportunidades para os/as munícipes.

Deste modo, Penafiel assume o compromisso de contribuir ativamente para a melhoria da situação do Município em termos de Igualdade de Género e Não Discriminação, bem como para a progressiva superação das desigualdades e assimetrias existentes entre homens e mulheres no Concelho. Este compromisso, estende-se também ao nível externo, envolvendo os parceiros locais na prossecução dos objetivos específicos definidos no âmbito da estratégia local que este Plano apresenta. A conceção deste PMIND deu relevo à atuação em rede, voltada para o estabelecimento de parceiras e protocolos com as entidades locais, como forma de coresponsabilização das organizações do Concelho.

O PMIND de Penafiel encontra-se alinhado com os objetivos definidos pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), publicada através da Resolução do Conselho de Ministros R 61/2018, com as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), constantes da Agenda 2030 e com o Pilar dos Direitos Sociais Europeus.

A implementação do PMIND 2022-2025 de Penafiel fortalecerá a competitividade social, económica e cultural do município, em prol da qualidade de vida da população que habita ou trabalha em Penafiel, contribuindo de forma consciente e sustentável para a concretização de uma política local de promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação no Município.



**Documentação
consultada**

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

Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local (2006). <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/carta-social-europeia-revista-20>

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

Comissão Europeia. (2008). Manual para a Integração da Dimensão da Igualdade de Género nas Políticas de Inclusão Social e Proteção Social. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género: Lisboa

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Coord., 2008, Referencial de Formação em Igualdade de Género para Consultores/as e Auditores/as, Lisboa, CITE.

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 – Portugal + Igual. Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018.

Perista, Heloísa, Silva, Alexandra (2008), “Igualdade de Género na Vida Local: O Papel dos Municípios na sua Promoção”, Centro de Estudos para a Intervenção Social.

Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2018-2021.

Plano de ação para a prevenção e combate a violência contra as mulheres e a violência doméstica (PAVMVD) 2018-2021

Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação - Nova Geração (2022). Comissão para a Igualdade de Género.

Relatório de Diagnóstico Municipal em termos de Igualdade de Género e não-discriminação (2022). Município de Penafiel.



Anexos

I - Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação - Nova Geração

Homologo

**PORTUGAL
MAIS IGUAL**
ESTRATÉGIA NACIONAL PARA
A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO
2018-2030



CIG

COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência da República, do Conselho de Ministros



sentir  penafiel



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE PENAFIEL

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e concretizada em três Planos de Ação:

- a) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens;
- b) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica;
- c) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais.

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, incluindo numa perspetiva interseccional, cooperando e prestando assistência técnica a entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a sua missão.

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e

entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.

Assim, entre:

A **COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO**, com sede na Rua Almeida Brandão, n.º 7, 1200-602, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representada neste ato pela sua Presidente, Sandra Ribeiro, adiante designada por CIG,

E,

O **MUNICÍPIO DE PENAFIEL**, pessoa coletiva de direito público com o n.º 501073663, com sede em Praça do Município, 4564-002 PENAFIEL, neste ato representado pelo/a Presidente da respetiva Câmara Municipal, Antonino Aurélio Vieira de Sousa, doravante designada por Município.

É celebrado o presente Protocolo de Cooperação, que se rege pelas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA

Finalidade e objetivos

1. O presente protocolo visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), ao nível do Município.
2. No âmbito das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e ações que promovam os seguintes objetivos:
 - 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) Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;
- e) 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;
- f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;
- g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País.

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

As partes comprometem-se a executar as medidas e ações definidas no presente protocolo, garantindo as condições ao nível organizacional, em termos de procedimentos e de recursos que sejam necessários ao planeamento, implementação, monitorização e avaliação das mesmas.

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

Compete à CIG, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designar os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- b) Formar os recursos humanos a designar pelo Município;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
- d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
- e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
- f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
- g) Acompanhar a execução do presente protocolo e emitir parecer com recomendações sobre a informação da *check-list* de indicadores prestada pelo Município nos termos do previsto na alínea g) da cláusula quarta, no prazo de 60 dias a contar da sua submissão.

CLÁUSULA QUARTA

Obrigações do Município

Compete ao Município, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:
 - i. Conselheiro/a interno/a, com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal, que assume a função de ponto focal do Município para articulação regular e permanente com a CIG e ou entidade que esta venha a indicar, no âmbito do presente protocolo;

- ii. Conselheiro/a externo/a com competência especializada nas áreas do protocolo.
- b) Criar uma EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- 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 as 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;
- e) Analisar as medidas de política local em função do seu impacto de género, designadamente a nível orçamental;
- f) Usar na comunicação das ações e medidas ao abrigo do presente protocolo, os logótipos da tutela da cidadania e da igualdade, da CIG e da ENIND, nos termos do Guia de Informação e Comunicação da Área da Cidadania e Igualdade;
- g) Submeter a informação da *check-list* de indicadores a disponibilizar pela CIG, no início da vigência do presente protocolo e anualmente até 15 dias após o termo de cada ano de vigência do mesmo.

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
2. Integram a EIVL, designadamente:
 - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
 - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
 - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
 - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
 - i. Um/a investigador/a ou especialista;

- ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sedeadou a desenvolver atividade no Município;
 - iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.
4. São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

CLÁUSULA SEXTA

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)

1. O PMIND é aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais.
2. O PMIND integra medidas de *mainstreaming* e ações específicas, respetivos indicadores e metas, nas dimensões interna e externa, para um período de quatro anos.
3. O PMIND inclui as vertentes de diagnóstico, monitorização e avaliação.
4. A dimensão interna do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:

- a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta durante a vigência do presente protocolo;
 - b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
 - c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
 - d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
 - e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
 - f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.
5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
- a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a “Rede de Municípios Solidários”;
 - b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
 - c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho

Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

CLÁUSULA SÉTIMA

Alterações

Qualquer alteração ao presente protocolo deverá revestir a forma de documento escrito assinado por ambas as partes, podendo adquirir a forma de adenda.

CLÁUSULA OITAVA

Interpretação

As partes comprometem-se a resolver entre si, de forma consensual, qualquer dúvida ou lacuna, segundo o princípio geral mais favorável à prossecução dos objetivos expressos na cláusula primeira.

CLÁUSULA NONA

Resolução

1. Qualquer das partes pode resolver o presente protocolo perante o incumprimento de qualquer uma das suas cláusulas pela outra parte, devendo essa resolução ser comunicada por escrito, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de trinta dias seguidos.
2. A CIG pode resolver o protocolo em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito, nos termos do número anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA

Vigência

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de quatro anos, sendo automaticamente renovado por iguais e sucessivos períodos, salvo se alguma das partes outorgantes não pretender renová-lo, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção.
2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.

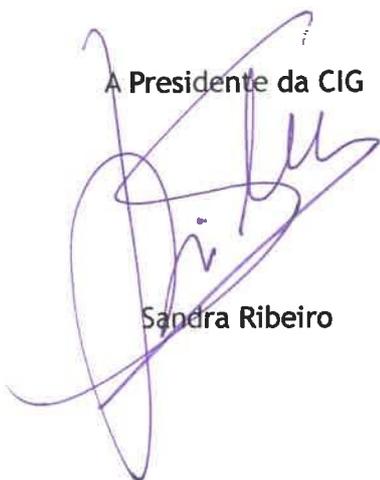
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga

O presente protocolo é feito em duplicado, valendo os dois como originais, os quais vão ser assinados pelas partes, sendo um exemplar entregue a cada uma, entrando imediatamente em vigor.

Lisboa, aos 2 dias do mês de março de 2022

A Presidente da CIG



Sandra Ribeiro

O Presidente da Câmara Municipal
de Penafiel



Antonino Aurélio Vieira de Sousa

II – Ficha de caracterização do Município e sua relação com a CIG

A) Planos Locais para a Igualdade e a Não Discriminação, protocolos e equipas

	Comentários
Existência de Plano Municipal aprovado	Não
Edição do Plano (1º, 2º, etc.)	-----
Período de vigência do atual Plano	2022-2025
Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Sim
Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.	Sim
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim
Data de assinatura (do protocolo)	2014
Renovação (caso tenha havido renovação)	2022
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	2014
Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Susana Dias (interna) Manuela Santos (externa)
Contactos	susana.dias@cm-penafiel.pt mmoreirasantos@hotmail.com
Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Chefe de Divisão Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde (interna) Cargo de Direção (externa)
Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim
Integram a EIVL, designadamente:	
○ Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade	Sim
○ Conselheiros/as Locais para a Igualdade	Sim
○ Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação	Sim
○ Até Três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre	Não
○ Um/a investigador/a ou especialista	Sim
○ Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.	Sim

B) Prémio Viver em Igualdade

	Comentários
A autarquia concorreu ao prémio	Não
A autarquia ganhou prémio	
Ano(s) em que foi distinguida	
A autarquia ganhou menção honrosa	
Ano(s) em que foi distinguida	

C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãs

Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Contacto	Cargo ocupado na estrutura da Câmara
Susana Dias	susana.dias@cm-penafiel.pt	Chefe de Divisão
Manuela Santos	mmoreirasantos@hotmail.com	Departamento de Recursos Humanos

Nome das pessoas envolvidas na equipa para a Igualdade na Vida Local	Contactos	Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)
Antonio de Sousa	antonino@cm-penafiel.pt	Presidente da Câmara
Susana Dias	susana.dias@cm-penafiel.pt	Chefe de Divisão Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde
Manuela Santos	mmoreirasantos@hotmail.com	cargo direção
Manuel Fernando	manuel.fernando@cmpenafiel.pt	Chefe da Divisão de Recursos Humanos
António Barbeitos	abarbeitos@cmpenafiel.pt	Diretor do Departamento de Gestão Organizacional
Alexandre Couto	alexandre.couto@cmpenafiel.pt	Chefe da Divisão de Gestão Urbanística
Carla Vieira	carla.vieira@cmpenafiel.pt	Secretária da Rede Social
João Lameiras	joão.lameiras@cmpenafiel.pt	Chefe da Divisão da Educação
Maria Azevedo	maria.lopesdeazevedo@iscedouro.pt	Professora coordenadora do Departamento de Educação do ISCE Douro
Ângelo Guedes	figueira.servico.social@gmail.com	Presidente da Associação para o Desenvolvimento de Figueira

D) Protocolos e programas

	Comentários
Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Sim
Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	Não

III – Constituição da EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local



Divisão de Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde

DESPACHO: *Concordo*
que presente proposta e
assunto para a EIVL os
criação e entidade
propostas.
O Presidente da Câmara

(Antonino de Sousa, Dr.)
10/05/2021

Penafiel, 05 de maio de 2021

ASSUNTO: Proposta para constituição da EQUIPA PARA A IGUALDADE DA VIDA LOCAL

Considerando o protocolo de colaboração celebrado entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e o Município de Penafiel, aprovado por deliberação n.º 811 da reunião de Câmara de 20 de maio de 2019;

Conforme previsto na alínea b) da cláusula quarta do referido protocolo, constitui uma das obrigações do município a criação de uma Equipa para a Igualdade da Vida Local - EIVL.

Em conformidade com a cláusula 5, do protocolo estabelecido, a EIVL é composta por 5 a 10 elementos, nomeados pelo Sr. Presidente da Câmara.

Face ao exposto, na qualidade de Conselheira Interna para a Igualdade que assume a função de ponto focal do Município, proponho a seguinte composição da EIVL:

Presidente da Câmara Municipal – Dr. Antonino de Sousa

Conselheiros Locais Interno – Dr.ª Susana Dias

Externo – Dr.ª Manuela Santos



Divisão de Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde

Dirigentes da Câmara Municipal:

Recursos Humanos: Dr. Manuel Fernando

Orçamento: Dr. António Barbeitos

Urbanismo: Eng. Alexandre Couto

Intenção Social: Dr.ª Carla Vieira

Educação: Dr. João Lameiras

Investigador/a ou especialista: Dr.ª Maria Azevedo, Professora Coordenadora do Departamento de Educação do Instituto Superior de Ciências de Educação do Douro, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento no âmbito da Educação e especialização na área de Públicos Estratégicos para a obtenção da especialização em Igualdade de Género, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

Representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND: Associação para Desenvolvimento de Figueira, dispõe de uma Casa de Abrigo para mulheres vítimas de violência Doméstica "Casa Rosa do Pisão", de uma estrutura de acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica e do Gabinete de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica "Janela Aberta".

À consideração do Sr. Presidente.

A Chefe da Divisão,



(Susana Dias, Dra.)

IV – Despacho de nomeação da Conselheira Local para a Igualdade - interna e externa



CERTIDÃO

ANTÓNIO FERNANDO MESQUITA BARBEITOS, DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO ORGANIZACIONAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE PENAFIEL:

----- CERTIFICA, que esta Câmara Municipal, na reunião ordinária pública, realizada a 21 de outubro de 2019, tomou a deliberação n.º 974, que de seguida se transcreve: -----

----- **Deliberação n.º 974 de 21/10/2019** -----

----- **Assunto:** Nomeação das seguintes Conselheiras Locais para a igualdade, no âmbito do protocolo de cooperação celebrado entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Penafiel: Lucinda Susana Barbosa Dias Alves, como Conselheira Interna e Maria Manuela Morcira dos Santos, como Conselheira Externa . -----

----- **Proposta:** Subscrita pelo Senhor Presidente da Câmara, datada de 2019-10-16, documento que se dá por inteiramente reproduzido e que passa a fazer parte integrante desta ata. -----

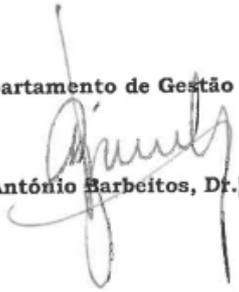
----- **Documentos que acompanham a proposta:** Proposta subscrita pelo Senhor Presidente da Câmara, datada de 2019-10-16 e dois Curriculum Vitae, documentos que se dão por inteiramente reproduzidos e que passam a fazer parte integrante desta ata. ---

----- **Votação:** Aprovado por unanimidade. -----

----- Esta deliberação foi aprovada em minuta para produzir efeitos imediatos. -----

----- Penafiel, 2019-10-23 -----

O Diretor do Departamento de Gestão Organizacional,


(António Barbeitos, Dr.)

V – Modelo de Ficha de Registo

**FICHA DE REGISTO
(MODELO⁵)**

Identificação da Ação: _____

Data de início: __/__/____

Data de Fim: __/__/____

Descrição

Entidade Promotora: _____

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Entidades Parceiras: _____

Calendarização da ação	Destinatários	Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos)

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?

⁵ Modelo não vinculativo. Pode sofrer alterações necessárias ao longo do período de vigência do PMIG.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

--

Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

--

Indicadores de Avaliação

--



TÂMEGA e SOUSA
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL

sentir  *penafiel*

COFINANCIADO POR:

