



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



## Ficha técnica

---

<b>Título</b>	Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Cinfães
---------------	---

---

<b>Autoria e Organização</b>	Equipa para a Igualdade na Vida Local Sónia Soares Cristina Cardoso Sónia Oliveira Carlos Cardoso Serafim Rodrigues Mafalda Brochado Daniel Soares
------------------------------	---

---

<b>Município</b>	Cinfães
------------------	---------

---

<b>Comunidade Intermunicipal</b>	Tâmega e Sousa
----------------------------------	----------------

---

<b>Documento elaborado com o apoio de</b>	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego Fundo Social Europeu AVISO N.º POISE 22-2020-03
---	--

---

<b>Data de Edição</b>	2022
-----------------------	------

---

## Índice

Índice de figuras .....	4
Índice de tabelas.....	5
Nota de abertura .....	7
1. Enquadramento.....	10
2. Objetivos do PMIND e alinhamento com os ODS 2030 e com o Pilar Europeu dos Direitos Sociais .....	17
2.1. Objetivos gerais do PMIND.....	19
2.2. Acompanhamento   Monitorização   Avaliação.....	20
3. Plano de Ação .....	23
3.1. Vertente interna .....	28
3.2. Vertente externa .....	29
3.3. Calendarização das atividades para o quadriénio 2022-2025.....	32
3.4. Atividades detalhadas .....	33
3.4.1. Vertente interna .....	33
3.4.2. Vertente externa .....	42
Considerações finais .....	64
Documentação consultada.....	66
Anexos.....	68

## Índice de figuras

Figura 1   Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual .....	10
Figura 2   Linhas de atuação transversais da ENIND – Portugal + Igual.....	11
Figura 3   Objetivos SMART .....	14
Figura 4   Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Os 20 Princípios.....	18
Figura 5   Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030 .....	18
Figura 6   Objetivos do PMIND   Cinfães .....	19

## Índice de tabelas

Tabela 1   Acompanhamento e monitorização do PMIND   Cinfães.....	20
Tabela 2   Relatório de Execução e Avaliação do PMIND .....	21
Tabela 3   Principais ODS 2030   Direitos Sociais   Objetivos Estratégicos Nacionais   PAIMH .....	24
Tabela 4   Principais ODS 2030   Direitos Sociais   Objetivos Estratégicos Nacionais   PAVMVD.....	26
Tabela 5   Principais ODS 2030   Direitos Sociais   Objetivos Estratégicos Nacionais   PAOIEC .....	27
Tabela 6   Medidas propostas direcionadas para a vertente interna.....	28
Tabela 7     Medidas propostas direcionadas para a vertente externa .....	29
Tabela 8   Calendarização das atividades para o quadriénio 2022-2025 .....	32
Tabela 9   Medida 01   Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H.....	33
Tabela 10   Medida 02   Ação de Informação “Lei da Parentalidade” .....	34
Tabela 11   Medida 03   Criação do código de conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho..	35
Tabela 12   Medida 04   Caixa de sugestões .....	36
Tabela 13   Medida 05   Tratamento de dados IG na Autarquia/Dossiê IG .....	37
Tabela 14   Medida 06   Ação de informação sobre “Comunicação Inclusiva para os RH da Autarquia” .....	38
Tabela 15   Medida 07   Adoção de linguagem inclusiva.....	39
Tabela 16   Medida 08   Criação de um separador no site da CM para comunicar sobre IG.....	40
Fonte: Elaboração própriaTabela 17   Medida 09   Formação em IG ou áreas afins.....	40
Tabela 18   Medida 10   Peça de Teatro sobre IG – 1º CEB .....	42
Tabela 19   Medida 11   Sessões de Sensibilização sobre Violência contra Idosos/as .....	43
Tabela 20   Medida 12   Sessões de Sensibilização sobre Violência no Namoro.....	44
Tabela 21   Medida 13   Sessões de Empreendedorismo Feminino .....	45
Tabela 22   Medida 14   Seminário “Igualdade nas Organizações” .....	46
Tabela 23   Medida 15   Inclusão Digital .....	47
Tabela 24   Medida 16   Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo”.....	48

Tabela 25   Medida 17   Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 2º ciclo” .....	49
Tabela 26   Medida 18   Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 3º ciclo e Ensino Secundário” .....	50
Tabela 27   Medida 19   Biblioteca Municipal “Leituras no Feminino” .....	51
Tabela 28   Medida 20   Ação de Sensibilização “Igualdade de Género nas Profissões – Pré-escolar” .....	52
Tabela 29   Medida 21   Ação de Sensibilização “Igualdade de Género nas Profissões – 1º CEB” .....	53
Tabela 30   Medida 22   Programa de Envelhecimento Ativo .....	54
Tabela 31   Medida 23   Sinalização do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio).....	55
Tabela 32   Medida 24   Sinalização do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro) .....	56
Tabela 33   Medida 25   Sinalização do Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de dezembro) .....	57
Tabela 34   Medida 26   ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG .....	58
Tabela 35   Medida 27   Homenagem ao Empreendedorismo Feminino Invisível .....	59
Tabela 36   Medida 28   Leituras pela Igualdade .....	60
Tabela 37   Medida 29   Exposição de telas e manuscritos sobre Mulheres .....	61
Tabela 38   Medida 30   Sessões sobre “Gestão de Orçamentos Domésticos” .....	62
Tabela 39   Medida 31   Sessões sobre “Gestão de Orçamentos Domésticos” .....	63



# **Nota de abertura**

A igualdade e não discriminação são princípios fundamentais do direito internacional dos Direitos Humanos, reconhecê-lo, trabalhá-lo e fomentá-lo, mais do que um compromisso político, faz parte das nossas práticas de cidadania subjacentes à boa governação a que sempre nos propusemos.

Este Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, além de um documento agregador de ações e medidas pela promoção da igualdade de oportunidades, torna-se também num documento estratégico, onde são passíveis de identificar as necessidades e potencialidades do concelho nesta temática.

Certos do caminho que ainda temos a percorrer, acreditamos que é neste sentido que vamos construindo um futuro socialmente mais sustentável onde cada um exerça a sua condição de cidadão de forma plena, consciente e ativa, garantindo que sejam respeitadas e asseguradas as individualidades no acesso a possibilidades iguais.

Viver na igualdade, crescer nas diferenças!

Armando da Silva Mourisco, Presidente da Câmara Municipal de Cinfães



**01.**

**Enquadramento**

## 1. Enquadramento

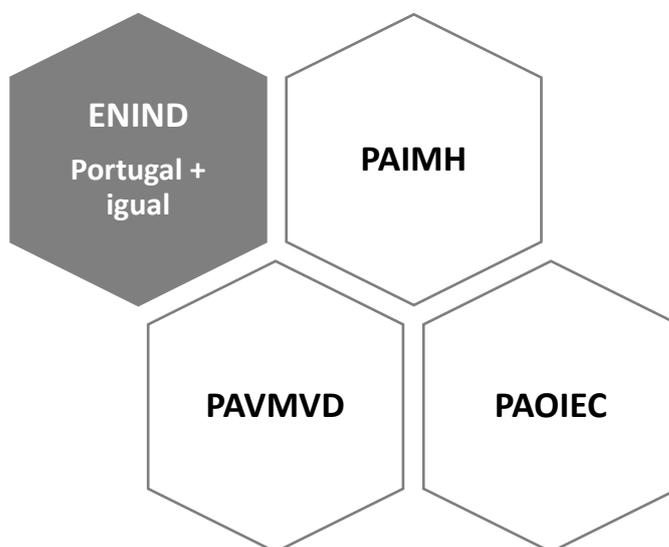
Com a consciência de que não existem territórios perfeitos e que cada território obedece a especificidades pautadas pela sua geografia, história, cultura e população, o Município de Cinfães procedeu a um levantamento exaustivo, que correspondeu a um diagnóstico que permitiu detetar determinadas fragilidades e assimetrias, para numa fase posterior desenvolver o atual Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND).

Assim, e considerando uma lógica de equidade, não discriminação e inclusão, o Município pretende conduzir um conjunto de ações integradas numa estratégia concertada e transformadora do seu território, assumindo por base princípios como a promoção de uma cidadania igualitária, equitativa e inclusiva, que defenda o direito, mas também a obrigação, de uma participação de todas as pessoas que vivem no território. O respeito pela igualdade e pela diferença, assim como uma participação mais consciente e mais ativa por parte das pessoas, assume-se como fundamental para a construção de uma sociedade socialmente mais sustentável.

Tendo como documento orientador 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, pretende-se, através do atual PMIND do Município de Cinfães, ir ao encontro do grande objetivo geral de “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”.

Efetivamente, o caminho em direção à igualdade entre mulheres e homens tem sido longo e pautado por muitos desafios, não sendo, no entanto, a única dimensão a contemplar numa sociedade que se quer mais justa e mais igual. Nesse sentido, a ENIND Portugal + Igual contempla os três grandes, abrangentes e interseccionais planos de ação:

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

- 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 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.

Neste sentido, define-se o presente PMIND do Município de Cinfães, tendo por base um prévio e extenso diagnóstico, no qual se pretendeu incluir os diversos parceiros e entidades da Rede Social, bem como outras entidades/empresas do setor privado, uma vez que a mudança desejável no território é uma tarefa complexa e que requer o envolvimento e o esforço de todas/os.

A Câmara Municipal de Cinfães, consciente dos desafios de uma sociedade que evolui a um ritmo cada vez mais rápido, bem como de uma multiplicidade de variáveis, tanto internas, como externas, aliadas às diversas dimensões sociais, que se tornam cada vez mais complexas, reconhece no desenvolvimento de protocolos uma grande mais-valia para uma ação mais articulada e eficaz. Nesse sentido, encontram-se já estabelecidos os seguintes protocolos:

- Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação entre a CIG e o Município de Cinfães;
- Protocolo entre a CIG e a Associação Nacional de Municípios Portugueses;
- Protocolo entre a Câmara Municipal de Cinfães e a GNR;
- Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica;

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

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/>

A necessidade de se contemplar estas três linhas orientadoras deve-se aos seguintes fatores:

- A discriminação e a segregação resultam de uma multiplicidade de fatores, que por sua vez se encontram fortemente enraizados por razões históricas e culturais e, como tal, para que a sua mudança de desenvolva é necessária a existência de um esforço coordenado, articulado e concertado em diversas dimensões e setores da sociedade;
- Por sua vez, cada território tem as suas especificidades, cabendo ao Município a adaptação de uma política pública de carácter mais generalista, à realidade da sua gente e do seu lugar;
- As parcerias assumem aqui um papel fulcral, uma vez que aumentam a capacidade de intervenção, potenciando contactos e agilizando ações, chegando a mais pessoas e a mais lugares. A multiplicidade e a diversidade dos *players* envolvidos é, por isso, fundamental para que a intervenção seja realizada com sucesso.

O Município de Cinfães assume assim, perante a responsabilidade que lhe foi incumbida, a definição de um plano estratégico para uma mudança desejada no seu território, nas suas organizações e nas suas pessoas. Este instrumento foi desenhado de forma a chegar a públicos diversificados, pretendendo contribuir para a melhoria de vida de todas as pessoas que residem no Município, através de uma mudança estrutural na forma de pensar e, conseqüentemente, de agir, em direção a uma sociedade mais coesa e mais sustentável.

De destacar, que este instrumento, dado tratar-se de um documento estratégico, mas com uma forte componente de planificação, desenhado para um horizonte temporal de quatro anos, poderá vir a sofrer alterações ou ajustamentos, mediante a alteração de determinadas variáveis internas ou externas. Trata-se de um ponto de partida para um caminho que se prevê que seja de trabalho árduo, mas profícuo, uma vez que abrange diversas dimensões da sociedade.

Assim, e na sequência da realização do Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação relativo ao território de Cinfães, 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 ensinado, começando desde logo pelos públicos mais jovens, mas não esquecendo a importância da população sénior residente no concelho.

Trata-se também de um documento estratégico e operacional, uma vez que:

- Se assume como um instrumento promotor da coesão social e de cooperação dos/as diversos/as intervenientes sociais do Concelho, pretendendo a eliminação ou mitigação das desigualdades detetadas no território, sempre em articulação com a ENIND Portugal + Igual;
- Define prioridades de intervenção, definidas aquando da elaboração do diagnóstico, que englobou tanto a vertente interna, como a vertente externa do Município.

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, do grupo de Chefes de Divisão Municipal (Intermédia de 2º grau) e dos Cargos de Direção Intermédia de 3º grau masculinizadas;
- Presidentes das Juntas de Freguesia são maioritariamente homens;
- Existem algumas divisões da CM de Cinfães cuja desigual concentração masculina ou feminina é congruente com os papéis associados ao género;
- Não se encontram definidos no SIADAP, pelo menos dois objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- Não existe ainda uma sistematização da comunicação da promoção e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal para colaboradoras/es do município;
- Foram detetadas algumas diferenças nos salários de mulheres e de homens praticados na Autarquia;
- Cargos de Direção das entidades do Terceiro Setor são maioritariamente ocupados por homens;
- Não existe código de conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho.

No que respeita à vertente externa, o referido diagnóstico evidenciou as seguintes assimetrias, ou pontos fracos, entre mulheres e homens, ou entre outros grupos passíveis de especial atenção, como é o caso das/dos cidadãs/cidadãos seniores:

- Diminuição e envelhecimento da população;
- Baixa densidade populacional;
- Elevado índice de envelhecimento (mais elevado das sub-regiões da CIM Tâmega e Sousa);
- Índice de envelhecimento crescente;
- Estrutura empresarial débil e pouco competitiva, o que se reflete nas baixas taxas de emprego feminino;
- Pouco peso das indústrias transformadoras;
- Elevado diferencial entre o desemprego feminino e o masculino;
- Pessoal ao serviço das empresas é maioritariamente do sexo masculino;
- Elevado diferencial entre empregadores e empregadoras (a favor do coletivo masculino);
- Diferencial salarial apesar de elevado é inferior ao da região Norte, mas superior ao da região do Tâmega e Sousa;
- Baixas taxas de cobertura nas respostas das creches, centros de dia e CACI;
- Não foram ainda realizadas ações de alfabetização e de capacitação para as TIC direcionadas para mulheres idosas;
- Existe alguma assimetria na prática de desporto federado, entre os coletivos feminino e masculino.

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

- Foi aprovado, numa primeira fase, em Reunião de Câmara (15 de setembro de 2022) e, posteriormente, em Assembleia Municipal (30 de setembro de 2022).
- Para assegurar a qualidade no processo, e no seguimento do Protocolo estabelecido entre a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa e a Comissão para a Igualdade de Género, assinado a 06 de junho de 2019, que visa a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 Portugal + Igual (ENIND), e o Município de Cinfães, foi constituída a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), assumindo como competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito deste Protocolo, designadamente o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND), do qual o diagnóstico constituiu a fase inicial. Paralelamente, procedeu-se à nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade. Tanto a nomeação da EIVL como das Conselheiras Locais para a Igualdade (Interna e Externa) consta da Ata da Reunião Ordinária da Câmara Municipal de Cinfães, realizada no dia 3 de fevereiro de 2022.
- Integrando uma perspetiva de *mainstreaming* de género, pretende-se que as ações definidas 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.

Figura 3 | Objetivos SMART

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

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.

- Para cada medida proposta, foram identificadas as entidades parceiras, os respetivos recursos necessários para a sua mobilização, com a referência ao horizonte temporal a que respeitam, nomeadamente, com reporte ao ano civil. Foram propostas medidas para o quadriénio de 2022 a 2025.
- O PMIMD deverá ser amplamente divulgado e comunicado para consulta pública, devendo ficar acessível no sítio da Câmara Municipal de Cinfães, em <https://cm-cinfaes.pt>.
- Trata-se de um documento conciso e de fácil e rápida consulta.
- A execução do PMIND necessita de avaliação findo o seu prazo de realização ou 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 PMIMD assume-se assim, como um documento estratégico, firmando um compromisso entre o Município de Cinfães e as suas pessoas, na execução de um conjunto de ações, que têm como objetivo último a construção de uma sociedade coesa, mais equitativa, mais sustentável.

A large, stylized graphic of a globe is positioned in the upper right quadrant of the page. It is composed of several overlapping, curved lines in a light blue color, creating a sense of depth and movement. The globe is partially obscured by the text below it.

# 02.

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

## 2. Objetivos do PMIND e alinhamento com os ODS 2030 e com o Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Existem diversos diplomas legais que, ao longo dos anos, têm regulamentado as questões relacionadas com a igualdade, inclusão e a não discriminação, existindo diversos diplomas legais de âmbito nacional, comunitário e internacional.

De destacar, primeiramente, a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, também conhecida como Convenção de Istambul, que é documento basilar na promoção da Igualdade e da Eliminação de todas as formas de violência, designadamente contra mulheres. Trata-se de um tratado internacional sobre direitos humanos, mas com uma abordagem específica para os direitos do coletivo feminino (raparigas e mulheres), que contempla padrões mínimos de atuação por parte dos Estados no que respeita à violência contra mulheres e sua prevenção. Portugal ratificou este tratado no ano de 2013, tendo o mesmo entrado em vigor em 2014.

Mais tarde, já no ano de 2015, é estabelecida a Agenda 2030, que define os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 2030), objetivos estes que sucedem aos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM). A Agenda 2030 foi aprovada por 195 Estados-membros afirmando-se como a definição para um novo modelo global de desenvolvimento, através do qual, importa erradicar a pobreza, promover a prosperidade e o bem-estar de todas/os, proteger o ambiente e combater as alterações climáticas<sup>1</sup>.

Por sua vez, a ENIND Portugal + Igual, assumindo o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação encontra-se alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 2030, mas também com o Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

Assim, assumem-se como grandes objetivos gerais propostos pelo Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, os seguintes<sup>2</sup>:

- Pelo menos 78% das pessoas entre os 20 e os 64 anos devem estar empregadas até 2030;
- Pelo menos 60% de todos os/as adultos/as 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;

---

<sup>1</sup> <https://www.ods.pt/>

<sup>2</sup> [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](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)

- Igualdade e acesso ao mercado de trabalho.

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais estabelece ainda 20 Princípios, descritos na tabela seguinte.

Figura 4 | Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Os 20 Princípios

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

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

Por sua vez, estes 20 Princípios encontram-se também alinhados com os objetivos constantes da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ODS 2030), que são em número de 17 e que se assumem como um compromisso por parte dos países em contribuir para uma sociedade e para um mundo melhor.

Figura 5 | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030



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

Atualmente, existe a consciência pertencermos a um mundo e a uma comunidade global, plenos de desafios, existindo uma aperceção cada vez maior de que existem desigualdades de recursos, que contribuem para que as oportunidades não sejam iguais para todas as pessoas.

Seja por questões geográficas, territoriais, familiares, de sexo, etnia, pertença a grupos minoritários, orientação sexual, deficiência ou outra, a igualdade de oportunidade não é igual para todas as pessoas. No entanto,

encontra-se também em desenvolvimento uma consciência global da necessidade de equidade e igualdade do ser humano no acesso às oportunidades. Nesse sentido, e no âmbito da ENIND Portugal + Igual, pretende-se desenvolver uma atuação a nível territorial e local, uma vez que cada território apresenta determinadas particularidades e condicionantes, que carecem de uma intervenção localizada.

Assim, e após a realização do diagnóstico realizado ao Município de Cinfães, desenhou-se o atual PMIND, contendo um conjunto de medidas, cujo objetivo é colmatar e minimizar as fragilidades do território no que respeita à discriminação e desigualdade.

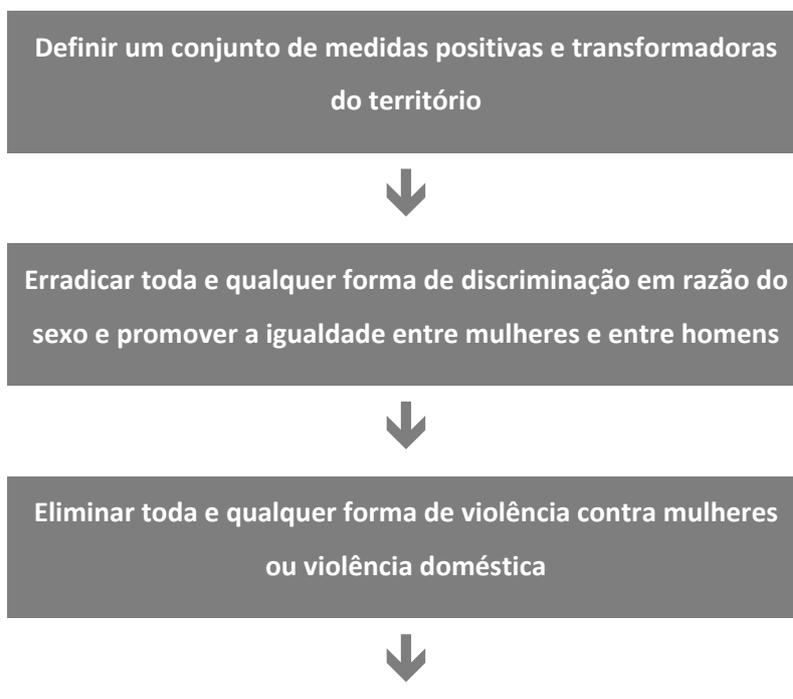
Este instrumento estratégico integra a colaboração de uma multiplicidade de *players* que operam no território, e cuja participação é essencial para que a mudança aconteça, uma vez que se espera que a mesma ocorra no território, nas organizações e nas pessoas.

Este será um esforço comum que se espera que venha a contribuir para a construção da visão de uma sociedade socialmente mais sustentável.

## 2.1. Objetivos gerais do PMIND

Assumindo-se como um instrumento estratégico, o atual PMIND foi desenhado tendo como base um diagnóstico profundo, realizado ao território, às organizações e às pessoas do território que integram o Município de Cinfães. Contempla os seguintes grandes objetivos gerais:

Figura 6 | Objetivos do PMIND | Cinfães



Combater e eliminar toda e qualquer forma de discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, ou outras



Contribuir para a coesão territorial e social, a nível nacional, europeu e internacional e, conseqüentemente, para uma sociedade mais igual, mais justa, mais coesa e mais inclusiva

Fonte: Elaboração própria, Câmara Municipal de Cinfães

Estes objetivos encontram-se em alinhamento com a ENIND Portugal + Igual, uma vez que:

- Os domínios de intervenção e respetivos objetivos abrangem, pelo menos, cada uma das matérias previstas para o diagnóstico, comportando as dimensões interna e externa;
- Integra medidas concretas de intervenção para cada objetivo e domínio de intervenção;
- Define metas específicas para cada medida definidas de acordo com os critérios SMART;
- Define procedimentos de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.

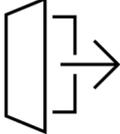
De destacar que o PMIND deve ser aprovado pelo órgão competente, materializando o compromisso assumido pelo Município no seu envolvimento e na sua implementação, assim como comunicado publicamente.

## 2.2. Acompanhamento | Monitorização | Avaliação

O acompanhamento e a monitorização do PMIND do Município de Cinfães assumem os seguintes pressupostos:

Tabela 1 | Acompanhamento e monitorização do PMIND | Cinfães

<b>Metas SMART</b> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Específicas</li><li>• Mensuráveis</li><li>• Atingíveis</li><li>• Relevantes</li><li>• Temporizáveis</li></ul>
<b>Condicionantes</b> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Multiplicidade de variáveis e especificidades, que fazem com que a realidade seja complexa</li><li>• Diversidade de stakeholders e intervenientes no território</li><li>• Possibilidade de desvios, face a alterações repentinas</li><li>• Necessidade de se proceder a ajustamentos, caso ocorram desvios significativos</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Padrão de acompanhamento revestido de elevado rigor</li> <li>• Acompanhamento contante, através de reuniões periódicas</li> <li>• Comunicação interna e externa</li> </ul>
<p><b>Output de Acompanhamento</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relatório de execução do plano</li> <li>• Data de conclusão 3 meses antes da data de termo da operação financiada</li> <li>• Relato das medidas implementadas no plano</li> <li>• Funcionamento do modelo de governação previsto</li> <li>• A recolha de informação sobre a sua execução deve permitir uma relação direta com as metas previstas</li> <li>• Comunicação</li> </ul>

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

O processo de avaliação é um processo revestido de elevada complexidade e tem, obrigatoriamente, de cumprir critérios com o máximo rigor e transparência. O rigor e a transparência são princípios inerentes a uma boa governação. Assim, e dada a sua complexidade, torna-se essencial que o processo seja sistematizado, realizado com um carácter de continuidade e com uma forte componente de monitorização, que é essencial para o ajustamento de eventuais desvios que possam surgir. Destacam-se como elementos-chave do processo de monitorização e de avaliação, os seguintes:

- O Relatório de Execução do PMIND;
- A Avaliação do PMIND.

Estes documentos deverão ter subjacentes os seguintes critérios.

Tabela 2 | Relatório de Execução e Avaliação do PMIND

<b>Relatório de Execução do PMIND</b>	<b>Avaliação do PMIND</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizado internamente</li> <li>• Carácter anual</li> <li>• Relato das medidas implementadas no período</li> <li>• Funcionamento do modelo de governação previsto</li> <li>• Recolha de informação sobre a execução deve permitir uma relação direta com as metas previstas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizado externamente (equipa ou perita/o independente ou externa/o)</li> <li>• Carácter global, isto é, referente à avaliação do cumprimento das metas estabelecidas para o período</li> <li>• Referência ao impacto nas pessoas, organizações e território</li> <li>• Avaliação do processo desenvolvido em termos do envolvimento dos diferentes <i>stakeholders</i></li> <li>• Identificação de pontos fortes e pontos fracos, oportunidades e ameaças (análise SWOT)</li> <li>• Apresentação de propostas de melhoria a incorporar no futuro para a execução do PMIND no restante período de vigência</li> <li>• Apresentação de propostas de melhoria para o processo de elaboração e implementação de planos futuros</li> </ul>

Fonte: Elaboração própria, Câmara Municipal de Cinfães

A large, stylized graphic of a globe or sphere, composed of overlapping, curved lines in a light blue color, positioned in the upper right quadrant of the page.

**03.**

**Plano de Ação**

### **3. Plano de Ação**

Nesta secção apresentam-se as medidas definidas para o PMIND de Cinfães, reiterando uma vez mais o compromisso do Município em assumir ações conducentes a uma mudança desejada nas fragilidades detetadas no território.

Assim, primeiramente, apresentam-se as tabelas resumo, para 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.

A primeira e segunda subsecções integram as medidas definidas, respetivamente, para a vertente interna e externa da Autarquia, tendo sido desenhadas, na totalidade, 31 medidas, das quais 9 são dirigidas para a vertente interna e 22 para a vertente externa. Estas medidas abrangem públicos diversificados, mas com um destaque especial para os públicos mais jovens, uma vez que as crianças do presente serão as/os adultas/os do futuro sendo, por isso, fulcral, educar para a igualdade. Estas medidas encontram-se numeradas de forma sequencial e destas tabelas resumo constam também o público-alvo, as entidades responsáveis e as entidades parceiras, as metas e os indicadores de avaliação, o domínio de intervenção, os objetivos específicos e o objetivo geral e eixo da ENIND em que se enquadram.

A subsecção seguinte apresenta uma tabela resumo com a sua calendarização para o quadriénio 2022-2025 e, finalmente, apresenta-se o detalhe de cada uma das medidas propostas.

Uma vez mais, destaca-se a sua complementaridade e interseccionalidade, bem como o compromisso assumido pelo Município em potenciar a sua execução com o objetivo último de contribuir para uma sociedade mais sustentável.

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)			
Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais Europeus	Objetivos Estratégicos Nacionais	
 <p>5 IGUALDADE DE GÉNERO</p>	<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>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>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>1.5. 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>1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional</p>			
 <p>8 TRABALHO DIGNO E CRESCIMENTO ECONÓMICO</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>10 REDUZIR AS DESIGUALDADES</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>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>

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

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais Europeus	Objetivos Estratégicos Nacionais
 <p><b>4</b> EDUCAÇÃO DE QUALIDADE</p>	<p>Igualdade de oportunidades</p> <p>Igualdade entre homens e mulheres</p> <p>Salários justos para um nível de vida decente</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>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</p> <p>3.1.3. Integração da IMH na formação de docentes e outros/as profissionais de educação</p>
 <p><b>1</b> ERRADICAR A POBREZA</p>	<p>Igualdade de oportunidades</p> <p>Igualdade entre homens e mulheres</p>	<p>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</p> <p>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</p> <p>7.1.3. Realização de atividades de promoção do ensino e de combate ao abandono escolar para crianças das comunidades ciganas, particularmente raparigas</p> <p>7.1.4. Promoção de ações de alfabetização e capacitação de mulheres idosas e alargamento do respetivo acesso às TIC</p> <p>7.1.5. Desenvolvimento de informação, instrumentos e diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade</p>

Fonte: Elaboração própria

Tabela 4 | Principais ODS 2030 | Direitos Sociais | Objetivos Estratégicos Nacionais | PAVMVD

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	OE1 Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação	
		1.1. Transversalizar a temática da VMVD 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	
		2.2. Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas 2.2.1. Garantia e reforço da qualidade técnica das entidades que integram a RNAVVD e da intervenção 2.2.2. Reforço do trabalho em rede e implementação de protocolos/fluxogramas de atuação	OE2 Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção
		2.4. Garantir a proteção e a segurança das vítimas 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 2.4.2. Garantia de transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD	
		2.5. Promover o empoderamento das vítimas 2.5.1. Desenvolvimento de medidas de ação positiva em matéria de autonomização das vítimas de VMVD	

Fonte: Elaboração própria

Tabela 5 | Principais ODS 2030 | Direitos Sociais | Objetivos Estratégicos Nacionais | PAOIEC

Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero, e características sexuais (PAOIEC)		
Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais
	Igualdade de oportunidades	2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC 2.1.2. Integração da temática da OIEC nas políticas locais e regionais
		3.1. Capacitar as entidades empregadoras, trabalhadores/as e parceiros sociais em matéria de OIEC
		
		OE2 Garantir a transversalização das questões da OIEC
		OE3 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

Fonte: Elaboração própria

### 3.1. Vertente interna

Tabela 6 | Medidas propostas direcionadas para a vertente interna

Medida	Público-alvo	Entidades Responsáveis	Entidades Parceiras	Metas	Indicadores de Avaliação	Domínio de Intervenção	Objetivos Específicos	Eixo ENIND Objetivo Geral
01 Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H	RH da CMC	CMC	Não aplicável	Inclusão de 1 objetivo/ano	Inclusão de 1 objetivo/ano	RH	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	PAIMH OE1
02 Ação de Informação “Lei da Parentalidade”	RH da CMC	CMC	CITE	1 ação de informação/ano/15 participantes/ano	N.º de ações de informação realizadas/ano/n.º participantes envolvida/os/ano	RH	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	PAIMH OE2
03 Criação do código de conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho	RH da CMC	CMC	CITE CIG	1 Código de conduta elaborado e comunicado até 2023	Código de conduta elaborado e comunicado até 2023	RH	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	PAIMH OE1
04 Caixa de sugestões	RH da CMC	CMC	Não aplicável	1 caixa de sugestões por edifício municipal	N.º de caixas de sugestões implementadas	RH	1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional	PAIMH OE1
05 Tratamento de dados IG na Autarquia/Dossiê IG	RH da CMC	CMC	Não aplicável	1 dossiê elaborado/ano	Dossiê elaborado/ano	Comunicação	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	PAIMH OE1
06 Ação de informação sobre “Comunicação Inclusiva para os RH da Autarquia”	RH da CMC	CMC	CITE CIG	1 caixa de sugestões por edifício municipal	N.º de ações/N.º participantes/ano	RH Comunicação	1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP	PAIMH OE1
07 Adoção de linguagem inclusiva	RH da CMC	CMC	Não aplicável	10 documentos com linguagem inclusiva/ano	N.º documentos com linguagem inclusiva/ano	Comunicação	1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP	PAIMH OE1
08 Criação de um separador no site da CM para comunicar sobre IG	RH da CMC	CMC	Não aplicável	1 separador/ano	N.º de publicações no separador/ano	Comunicação	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	PAIMH OE1
09 Formação em IG ou áreas afins	RH da CMC	CMC	CIG	1 ação de formação/15 participantes/ano	N.º ações de formação/ano N.º participantes/ano	RH	1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP	PAIMH OE1

Fonte: Elaboração própria

## 3.2. Vertente externa

Tabela 7 | | Medidas propostas direcionadas para a vertente externa

Medida	Público-alvo	Entidades Responsáveis	Entidades Parceiras	Metas	Indicadores de Avaliação	Domínio de Intervenção	Objetivos Específicos	Eixo ENIND Objetivo Geral	
10	Peça de Teatro sobre IG – 1º CEB	Estudantes do 1º CEB	CMC	CIM CIG	200 estudantes espectadoras/es/ano	N.º de espetadoras/es/ano	Planeamento Estratégico	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens 2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	PAIMH OE2
11	Sessões de Sensibilização sobre Violência contra Idosos/as	População Sénior	CMC	GNR Juntas e Uniões de Freguesias	1 ação de sensibilização/JF ou UF	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano	Violência de Género e/ou Doméstica	1.1. Transversalizar a temática da VMVD	PAVMVD OE1
12	Sessões de Sensibilização sobre Violência no Namoro	Estudantes do Ensino Secundário	CMC	AE/ENA GNR	5 sessões/ano	N.º de sessões nas escolas	Violência de Género e/ou Doméstica	1.1. Transversalizar a temática da VMVD	PAVMVD OE1
13	Sessões de Empreendedorismo Feminino	Comunidade em geral; Mulheres em situação de desemprego	CMC	Associação Empresarial; IEFP; CLDS	1 sessão/ano	N.º de sessões desenvolvidas/n.º participantes/ano	Planeamento Estratégico	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	PAIMH OE7
14	Seminário “Igualdade nas Organizações”	Organizações do Concelho	CMC	Associação Empresarial; CIG; CITE	15 organizações participantes/ano	N.º de organizações participantes/ano	RH e Responsabilidade Social das Organizações	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens	PAIMH OE2
15	Inclusão Digital	População Sénior	CMC	IEFP; Juntas e Uniões de Freguesias	15 participantes (séniores)/ano	N.º de participantes (séniores)/ano	Participação Cívica	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	PAIMH OE7
16	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo”	Docentes	CMC	CIG AE/ENA CFAE	1 docente/escola/ano	N.º de docentes/escola/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3

Medida	Público-alvo	Entidades Responsáveis	Entidades Parceiras	Metas	Indicadores de Avaliação	Domínio de Intervenção	Objetivos Específicos	Eixo ENIND Objetivo Geral	
17	Ação de formação "IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo"	Docentes	CMC	CIG AE/ENA CFAE	1 docente/escola/ano	N.º de docentes/escola/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
18	Ação de formação "IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 3º ciclo e Ensino Secundário"	Docentes	CMC	CIG AE/ENA CFAE	1 docente/escola/ano	N.º de docentes/escola/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
19	Biblioteca Municipal "Leituras no Feminino"	Comunidade em geral	CMC	CIG Biblioteca Municipal	1 Secção na Biblioteca Municipal dedicada às mulheres	Secção na Biblioteca Municipal dedicada às mulheres	Educação	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens	PAIMH OE2
20	Ação de Sensibilização "Igualdade de Género nas Profissões – Pré-escolar"	Crianças do pré-escolar	CMC	Agrupamentos de Escolas CIG	20 crianças participantes/ano	N.º de crianças participantes/ano	Educação	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens	PAIMH OE2
21	Ação de Sensibilização "Igualdade de Género nas Profissões – 1º CEB"	Estudantes do 1º CEB	CMC	Agrupamentos de Escolas CIG	20 crianças participantes/ano	N.º de estudantes participantes/ano	Educação	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens	PAIMH OE2
22	Programa de Envelhecimento Ativo	População Sénior	CMC	JF e UF IPSS Associações Culturais Associações Desportivas	100 participantes séniores/ano	N.º de participantes séniores/ano	Saúde	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	PAIMH OE7
23	Sinalização do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)	Comunidade em geral	CMC	CIG	1 ação/ano	N.º de ações/ano	Participação Cívica	2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC	PAOIEC OE2
24	Sinalização do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro)	Comunidade em geral	CMC	IPSS CACI AE/ENA	1 ação/ano	N.º de ações/ano	Participação Cívica	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	PAIMH OE2
25	Sinalização do Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de novembro)	Comunidade em geral	CMC	IPSS AE/ENA/EP CIG	1 ação/ano	N.º de ações/ano	Violência de Género e/ou Doméstica	1.1. Transversalizar a temática da VMVD	PAVMVD OE1

Medida	Público-alvo	Entidades Responsáveis	Entidades Parceiras	Metas	Indicadores de Avaliação	Domínio de Intervenção	Objetivos Específicos	Eixo ENIND Objetivo Geral	
26	ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG	Docentes	CMC	AE/ENA CFAE CIG	1 ação/ano	N.º de ações/N.º participantes/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
27	Homenagem ao Empreendedorismo Feminino Invisível	Comunidade em geral	CMC	A designar	1 ação/ano	N.º de ações/ano	Comunicação	2.1. Combater a segregação sexual das profissões	PAIMH OE2
28	Leituras pela Igualdade	Estudantes 1º CEB e 2º CEB	CMC	Biblioteca Municipal Bibliotecas Escolares AE/ENA	4 ação/ano	N.º de ações/N.º participantes/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
29	Exposição de telas e manuscritos sobre Mulheres	Comunidade em geral	CMC	Biblioteca Municipal Bibliotecas Escolares AE/ENA Centro Cultural	1 ação/ano	N.º de ações/ano	Comunicação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
30	Sessões sobre “Gestão de Orçamentos Domésticos”	Comunidade em geral	CMC	Rede Social	1 ação/ano	N.º de ações/N.º Participantes/ano	Ação Social	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana	PAIMH OE7
31	Partilha de Boas Práticas nos PMIND	Municípios da CIM TS	CMC	CIM TS	1 ação bienal	N.º de boas práticas partilhadas	RH e Responsabilidade Social das Organizações	1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional	PAIMH OE1

Fonte: Elaboração própria

### 3.3. Calendarização das atividades para o quadriênio 2022-2025

Tabela 8 | Calendarização das atividades para o quadriênio 2022-2025

Medida	2022	2023	2024	2025
01 Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H	█			
02 Ação de Informação “Lei da Parentalidade”	█	█		
03 Criação do código de conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho		█		
04 Caixa de sugestões	█			
05 Tratamento de dados IG na Autarquia/Dossiê IG	█			
06 Ação de informação sobre “Comunicação Inclusiva para os RH da Autarquia”	█		█	
07 Adoção de linguagem inclusiva	█			
08 Criação de um separador no site da CM para comunicar sobre IG	█			
09 Formação em IG ou áreas afins	█			
10 Peça de Teatro sobre IG – 1º CEB	█			
11 Sessões de Sensibilização sobre Violência contra Idosos/as	█			
12 Sessões de Sensibilização sobre Violência no Namoro		█		
13 Sessões de Empreendedorismo Feminino		█		
14 Seminário “Igualdade nas Organizações”		█		█
15 Inclusão Digital		█		
16 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo		█		
17 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo”			█	
18 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 3º ciclo e Ensino Secundário”				█
19 Biblioteca Municipal “Leituras no Feminino”		█		
20 Ação de Sensibilização “Igualdade de Género nas Profissões – Pré-escolar”		█		█
21 Ação de Sensibilização “Igualdade de Género nas Profissões – 1º CEB”		█		
22 Programa de Envelhecimento Ativo		█		
23 Sinalização do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)		█		
24 Sinalização do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro)	█			
25 Sinalização do Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de novembro)	█			
26 ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG	█			
27 Homenagem ao Empreendedorismo Feminino Invisível		█		
28 Leituras pela Igualdade		█		
29 Exposição de telas e manuscritos sobre Mulheres		█		
30 Sessões sobre “Gestão de Orçamentos Domésticos”		█		
31 Partilha de Boas Práticas nos PMIND		█		█

Fonte: Elaboração própria

### 3.4. Atividades detalhadas

#### 3.4.1. Vertente interna

Tabela 9 | Medida 01 | Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H

### Medida 01 | Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H

<b>Designação da medida</b>	Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos   Câmara Municipal de Cinfães
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP
<b>Objetivos específicos</b>	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP
<b>Público-alvo</b>	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	Não aplicável
<b>Recursos humanos afetos</b>	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Cinfães
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não se aplica
<b>Metas</b>	Inclusão de 1 objetivo/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	Inclusão de 1 objetivo/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

Tabela 10 | Medida 02 | Ação de Informação “Lei da Parentalidade”

<b>Medida 02   Ação de Informação “Lei da Parentalidade”</b>	
<b>Designação da medida</b>	Ação de Informação “Lei da Parentalidade”
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Cinfães
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional Conhecer a Lei da Parentalidade
<b>Objetivos específicos</b>	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar Sensibilizar os progenitores (homens) para o uso da licença parental
<b>Público-alvo</b>	Colaboradoras/es da Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	CITE
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Auditório Municipal
<b>Metas</b>	1 ação de informação/ano/15 participantes/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de ações de informação realizadas/ano/n.º participantes envolvida/os/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

## Medida 03 | Criação do código de conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho

<b>Designação da medida</b>	Criação do código de conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP Constituir um código de conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho
<b>Objetivos específicos</b>	1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP Constituir um código de conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho Erradicar qualquer forma de violência física, psicológica ou moral no local de trabalho
<b>Público-alvo</b>	Colaboradoras/es da Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	CITE; CIG
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	1 código de conduta elaborado e comunicado até 2023
<b>Indicadores de avaliação</b>	Código de conduta elaborado e comunicado até 2023
<b>Calendarização</b>	2023
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

**Medida 04 | Caixa de sugestões**

<b>Designação da medida</b>	Caixa de sugestões
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP Promover o diálogo social
<b>Objetivos específicos</b>	1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional Promover o diálogo interdepartamental Promover a participação dos/as colaboradores/as na organização
<b>Público-alvo</b>	Colaboradores/as da Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	Não aplicável
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela implementação da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	1 caixa de sugestões por edifício municipal
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de caixas de sugestões implementadas
<b>Calendarização</b>	2022
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

<b>Medida 05   Tratamento de dados IG na Autarquia/Dossiê IG</b>	
<b>Designação da medida</b>	Tratamento de dados IG na Autarquia/Dossiê IG
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Cinfães Comunicação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações Elaborar um dossiê/relatório com os dados do Município desagregados por sexo, com periodicidade anual
<b>Objetivos específicos</b>	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP Tratar os dados do Município com desagregação por sexo Conhecer profundamente a realidade do território
<b>Público-alvo</b>	Colaboradoras/es da Câmara Municipal de Cinfães Comunidade em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	Não aplicável
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação Município (Serviços Administrativos)
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	1 dossiê elaborado/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	Dossiê elaborado/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

## Medida 06 | Ação de informação sobre “Comunicação Inclusiva para os RH da Autarquia”

<b>Designação da medida</b>	Comunicação Inclusiva para os RH da Autarquia
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos   Comunicação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP Adotar uma linguagem inclusiva nos documentos emanados pela CMC
<b>Objetivos específicos</b>	1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP Transversalizar a questão da IG Transversalizar a questão da acessibilidade Promover a utilização de linguagem inclusiva e não discriminatória
<b>Público-alvo</b>	Colaboradores/as da Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	CITE; CIG
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela implementação da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	1 ação/15 participantes/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de ações/N.º participantes/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2024
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

<b>Medida 07   Adoção de linguagem inclusiva</b>	
<b>Designação da medida</b>	Adoção de linguagem inclusiva
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Cinfães Comunicação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações Adotar uma linguagem inclusiva nos documentos emanados pela CMC
<b>Objetivos específicos</b>	1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP Transversalizar a questão da IG Transversalizar a questão da acessibilidade Promover a utilização de linguagem inclusiva e não discriminatória
<b>Público-alvo</b>	Colaboradoras/es da Câmara Municipal de Cinfães Comunidade em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	Não aplicável
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação Município (Serviços Administrativos)
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	10 documentos com linguagem inclusiva/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º documentos com linguagem inclusiva/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

Tabela 16 | Medida 08 | Criação de um separador no site da CM para comunicar sobre IG

<b>Medida 08   Criação de um separador no site da CM para comunicar sobre IG</b>	
<b>Designação da medida</b>	Criação de um separador no site da CM para comunicar sobre IG
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Cinfães Comunicação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações Transversalizar a questão da IG
<b>Objetivos específicos</b>	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP Criar um separador no site da CMR com informação sobre IG Informar sobre a IG Informar sobre a promoção da parentalidade Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
<b>Público-alvo</b>	Colaboradoras/es da Câmara Municipal de Cinfães Comunidade em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	Não aplicável
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação Município (Serviços Informáticos)
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	1 separador/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de publicações no separador/ano
<b>Calendarização</b>	2022
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

Tabela 17 | Medida 09 | Formação em IG ou áreas afins

<b>Medida 09   Formação em IG ou áreas afins</b>	
<b>Designação da medida</b>	Formação em IG ou áreas afins
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos   Câmara Municipal de Cinfães
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP
<b>Objetivos específicos</b>	1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP
<b>Público-alvo</b>	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	CIG
<b>Recursos humanos afetos</b>	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Cinfães
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não se aplica
<b>Metas</b>	1 ação de formação/15 participantes/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º ações de formação/ano N.º participantes/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

### 3.4.2. Vertente externa

Tabela 18 | Medida 10 | Peça de Teatro sobre IG – 1º CEB

<b>Medida 10   Peça de Teatro sobre IG – 1º CEB</b>	
<b>Designação da medida</b>	Peça de Teatro sobre IG – 1º CEB
<b>Domínio de intervenção</b>	Planeamento Estratégico
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Planeamento Estratégico
<b>Objetivo geral</b>	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional Desconstruir preconceitos e estereótipos de género
<b>Objetivos específicos</b>	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens 2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar Contribuir para a desconstrução de estereótipos Valorizar o papel da mulher na família e na sociedade Compreender a dupla jornada de trabalho
<b>Público-alvo</b>	Estudantes do 1º CEB
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	CIM; CIG
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Auditório Municipal
<b>Metas</b>	200 estudantes espectadoras/es/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de espetadoras/es/ano
<b>Calendarização</b>	2022
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

**Medida 11 | Sessões de Sensibilização sobre Violência contra Idosos/as**

<b>Designação da medida</b>	Sessões de Sensibilização sobre Violência contra Idosos/as
<b>Domínio de intervenção</b>	Violência de Género e/ou Doméstica
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD)
<b>Objetivo geral</b>	Violência de Género e/ou Doméstica 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
<b>Objetivos específicos</b>	Alertar para a temática da Violência de Género entre os/as idosos/as 1.1. Transversalizar a temática da VMVD Sensibilizar para o facto de a IG ser uma questão transversal a todas as faixas etárias Alertar para diversas formas de violência exercidas sobre os/as idosos/as Consciencializar sobre os direitos, em situações de violência
<b>Público-alvo</b>	População Sénior
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	GNR; Juntas e Uniões de Freguesias
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Equipamento de projeção; <i>flyer</i> informativo
<b>Metas</b>	1 ação de sensibilização/JF ou UF
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

Tabela 20 | Medida 12 | Sessões de Sensibilização sobre Violência no Namoro

<b>Medida 12   Sessões de Sensibilização sobre Violência no Namoro</b>	
<b>Designação da medida</b>	Sessões de Sensibilização sobre Violência no Namoro
<b>Domínio de intervenção</b>	Violência de Género e/ou Doméstica
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD) Violência de Género e/ou Doméstica
<b>Objetivo geral</b>	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 Alertar os/as jovens para a problemática da Violência no Namoro
<b>Objetivos específicos</b>	1.1. Transversalizar a temática da VMVD Estimular a reflexão sobre o tema da violência no namoro Contribuir para a diminuição do número de casos de violência no namoro
<b>Público-alvo</b>	Estudantes do Ensino Secundário
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas; Escola Profissional; GNR
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Equipamento de projeção; computador portátil; sistema de som
<b>Metas</b>	5 sessões/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de sessões nas escolas
<b>Calendarização</b>	2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

**Medida 13 | Sessões de Empreendedorismo Feminino**

<b>Designação da medida</b>	Sessões de Empreendedorismo Feminino
<b>Domínio de intervenção</b>	Planeamento Estratégico
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Planeamento Estratégico
<b>Objetivo geral</b>	OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social Dinamizar o empreendedorismo feminino
<b>Objetivos específicos</b>	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 Potenciar a emancipação feminina Aumentar a independência económica das mulheres Reforçar o <i>empowerment</i> feminino
<b>Público-alvo</b>	Comunidade em geral; Mulheres em situação de desemprego
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	Associação Empresarial; IEFP; CLDS
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Equipamento de projeção; sistema de som; computador portátil; manual de empreendedorismo; Sala
<b>Metas</b>	1 sessão/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de sessões desenvolvidas/n.º participantes/ano
<b>Calendarização</b>	2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

Tabela 22 | Medida 14 | Seminário “Igualdade nas Organizações”

<b>Medida 14   Seminário “Igualdade nas Organizações”</b>	
<b>Designação da medida</b>	Seminário “Igualdade nas Organizações”
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional Sensibilizar empresários/as para a promoção da Igualdade entre homens e mulheres, como estratégia de otimização dos modelos de organização do trabalho e melhoria do clima interno e desempenho organizacional
<b>Objetivos específicos</b>	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens Sensibilizar para a importância da conciliação entre o trabalho e a família Sensibilizar para a importância da melhoria generalizada das condições de trabalho no sucesso da empresa e no bem-estar dos/as colaboradores/as Sensibilizar para a promoção de planos de ação para a igualdade
<b>Público-alvo</b>	Organizações do Concelho
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	Associação Empresarial; CIG; CITE
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação, oradores/as convidados/as
<b>Recursos físicos afetos</b>	Auditório Municipal; capas, canetas e folhas brancas; equipamento de projeção, sistema de som, computador portátil
<b>Metas</b>	15 organizações participantes/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de organizações participantes/ano
<b>Calendarização</b>	2023   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

**Medida 15 | Inclusão Digital**

<b>Designação da medida</b>	Inclusão Digital
<b>Domínio de intervenção</b>	Participação Cívica
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Participação Cívica
<b>Objetivo geral</b>	OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social Combater a desigualdade no acesso à tecnologia
<b>Objetivos específicos</b>	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 Combater a infoexclusão Fomentar o acesso à informação Promover a igualdade de acesso à informação
<b>Público-alvo</b>	População Sénior
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	IEFP; Juntas e Uniões de Freguesias
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Computadores portáteis, instalações de Juntas e Uniões de Freguesias ou outras
<b>Metas</b>	15 participantes (séniores)/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de participantes (séniores)/ano
<b>Calendarização</b>	2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

## Medida 16 | Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo”

<b>Designação da medida</b>	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo”
<b>Domínio de intervenção</b>	Educação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Educação
<b>Objetivo geral</b>	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Sensibilizar para a educação respeitadora do género
<b>Objetivos específicos</b>	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Sensibilizar/Consciencializar para a promoção da IG na educação pré-escolar e 1º ciclo, através da implementação de práticas educativas promotoras da IG
<b>Público-alvo</b>	Docentes
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	CIG; Agrupamentos de Escolas; Escolas Não agrupadas; CFAE
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Equipamento de projeção, sistema de som, computador portátil
<b>Metas</b>	1 docente/escola/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de docentes/escola/ano
<b>Calendarização</b>	2023
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

Tabela 25 | Medida 17 | Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 2º ciclo”

## Medida 17 | Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo”

<b>Designação da medida</b>	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 2º ciclo”
<b>Domínio de intervenção</b>	Educação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Educação
<b>Objetivo geral</b>	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Sensibilizar para a educação respeitadora do género
<b>Objetivos específicos</b>	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Sensibilizar/Consciencializar para a promoção da IG na educação do 2º ciclo, através da implementação de práticas educativas promotoras da IG
<b>Público-alvo</b>	Docentes
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	CIG; Agrupamentos de Escolas; Escolas Não agrupadas; CFAE
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Equipamento de projeção, sistema de som, computador portátil
<b>Metas</b>	1 docente/escola/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de docentes/escola/ano
<b>Calendarização</b>	2024
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

## Medida 18 | Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 3º ciclo e Ensino Secundário”

<b>Designação da medida</b>	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 3º ciclo e Ensino Secundário”
<b>Domínio de intervenção</b>	Educação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Educação
<b>Objetivo geral</b>	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Sensibilizar para a educação respeitadora do género
<b>Objetivos específicos</b>	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Sensibilizar/Consciencializar para a promoção da IG na educação do 3º ciclo e Ensino Secundário, através da implementação de práticas educativas promotoras da IG
<b>Público-alvo</b>	Docentes
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	CIG; Agrupamentos de Escolas; Escolas Não agrupadas; CFAE
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Equipamento de projeção, sistema de som, computador portátil
<b>Metas</b>	1 docente/escola/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de docentes/escola/ano
<b>Calendarização</b>	2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

Tabela 27 | Medida 19 | Biblioteca Municipal “Leituras no Feminino”

<b>Medida 19   Biblioteca Municipal “Leituras no Feminino”</b>	
<b>Designação da medida</b>	Biblioteca Municipal “Leituras no Feminino”
<b>Domínio de intervenção</b>	Educação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Educação
<b>Objetivo geral</b>	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional Organização de uma secção na Biblioteca Municipal dedicada às mulheres Desmistificar os estereótipos de género
<b>Objetivos específicos</b>	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens Desconstruir estereótipos de género Promover uma educação respeitadora do género Promover a linguagem de género
<b>Público-alvo</b>	Comunidade em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	CIG; Biblioteca Municipal
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	RH da Biblioteca Municipal
<b>Metas</b>	1 Secção na Biblioteca Municipal dedicada às mulheres
<b>Indicadores de avaliação</b>	Secção na Biblioteca Municipal dedicada às mulheres
<b>Calendarização</b>	2023
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

## Medida 20 | Ação de Sensibilização “Igualdade de Género nas Profissões – Pré-escolar”

<b>Designação da medida</b>	Ação de Sensibilização “Igualdade de Género nas Profissões – Pré-escolar”
<b>Domínio de intervenção</b>	Educação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Educação
<b>Objetivo geral</b>	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional Promover a Igualdade de Género nas profissões
<b>Objetivos específicos</b>	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens Desconstruir estereótipos de género Promover uma educação respeitadora do género Promover a linguagem de género
<b>Público-alvo</b>	Crianças do pré-escolar
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	Agrupamentos de Escolas; CIG
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Agrupamentos de Escolas
<b>Metas</b>	20 crianças participantes/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de crianças participantes/ano
<b>Calendarização</b>	2023   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

**Medida 21 | Ação de Sensibilização “Igualdade de Género nas Profissões – 1º CEB”**

<b>Designação da medida</b>	Ação de Sensibilização “Igualdade de Género nas Profissões – 1º CEB”
<b>Domínio de intervenção</b>	Educação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Educação
<b>Objetivo geral</b>	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional Promover a Igualdade de Género nas profissões
<b>Objetivos específicos</b>	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens Desconstruir estereótipos de género Promover uma educação respeitadora do género Promover a linguagem de género
<b>Público-alvo</b>	Estudantes do 1º CEB
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	Agrupamentos de Escolas; CIG
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Agrupamentos de Escolas
<b>Metas</b>	20 estudantes participantes/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de estudantes participantes/ano
<b>Calendarização</b>	2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

Tabela 30 | Medida 22 | Programa de Envelhecimento Ativo

<b>Medida 22   Programa de Envelhecimento Ativo</b>	
<b>Designação da medida</b>	Programa de Envelhecimento Ativo
<b>Domínio de intervenção</b>	Saúde
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Saúde
<b>Objetivo geral</b>	OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social Refletir sobre a saúde do ponto de vista do género
<b>Objetivos específicos</b>	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 Promover o envelhecimento ativo Desconstruir estereótipos de género Garantir ocupação de tempos livres à população sénior
<b>Público-alvo</b>	População Sénior
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	Juntas e Uniões de Freguesias; IPSS; Associações Culturais; Associações Desportivas
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Juntas e Uniões de Freguesias; IPSS; Associações Culturais; Associações Desportivas
<b>Metas</b>	100 participantes séniores/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de participantes séniores/ano
<b>Calendarização</b>	2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

## Medida 23 | Sinalização do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)

<b>Designação da medida</b>	Sinalização do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)
<b>Domínio de intervenção</b>	Participação Cívica
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC) Participação Cívica
<b>Objetivo geral</b>	OE2 Garantir a transversalização das questões da OIEC Desconstruir estereótipos de género
<b>Objetivos específicos</b>	2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC Desmistificar conceitos associados à OIEC Desconstruir estereótipos Promover a empatia entre os géneros Combater a Violência de Género
<b>Público-alvo</b>	Comunidade em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	CIG
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	1 ação/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de ações/ano
<b>Calendarização</b>	2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

## Medida 24 | Sinalização do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro)

<b>Designação da medida</b>	Sinalização do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro)
<b>Domínio de intervenção</b>	Participação Cívica
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Participação Cívica
<b>Objetivo geral</b>	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional Desconstruir estereótipos associados à pessoa com deficiência
<b>Objetivos específicos</b>	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar Desmistificar conceitos associados à deficiência Desconstruir estereótipos
<b>Público-alvo</b>	Comunidade em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	IPSS; CACI; AE/ENA
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	1 ação/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de ações/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

## Medida 25 | Sinalização do Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de novembro)

<b>Designação da medida</b>	Sinalização do Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de dezembro)
<b>Domínio de intervenção</b>	Violência de Género e/ou Doméstica
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD) Violência de Género e/ou Doméstica
<b>Objetivo geral</b>	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 Alertar para a temática da Violência de Género
<b>Objetivos específicos</b>	1.1. Transversalizar a temática da VMVD Sensibilizar para o facto de a IG ser uma questão transversal a todas as faixas etárias Alertar para diversas formas de violência exercidas sobre os/as idosos/as Consciencializar sobre os direitos, em situações de violência
<b>Público-alvo</b>	Comunidade em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	IPSS; Agrupamentos de Escolas; Escolas Não Agrupadas, Escola Profissional; CIG
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	1 ação/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de ações/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

Tabela 34 | Medida 26 | ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG

<b>Medida 26   ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG</b>	
<b>Designação da medida</b>	ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG
<b>Domínio de intervenção</b>	Educação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Educação
<b>Objetivo geral</b>	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Sensibilizar para a educação respeitadora do género
<b>Objetivos específicos</b>	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Desconstruir estereótipos de género Promover uma educação respeitadora do género Promover a linguagem de género
<b>Público-alvo</b>	Docentes
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	Agrupamentos de Escolas; Escolas Não Agrupadas; Escola Profissional; CFAE; CIG
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	1 ação/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de ações/N.º participantes/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

<b>Medida 27   Homenagem ao Empreendedorismo Feminino Invisível</b>	
<b>Designação da medida</b>	Homenagem ao Empreendedorismo Feminino Invisível
<b>Domínio de intervenção</b>	Comunicação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Comunicação
<b>Objetivo geral</b>	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional Destacar o trabalho invisível realizado pelas mulheres
<b>Objetivos específicos</b>	2.1. Combater a segregação sexual das profissões Desconstruir estereótipos de género Promover uma educação respeitadora do género Promover a linguagem de género
<b>Público-alvo</b>	Comunidade em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	A designar
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	1 ação/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de ações/ano
<b>Calendarização</b>	2023
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

<b>Medida 28   Leituras pela Igualdade</b>	
<b>Designação da medida</b>	Leituras pela Igualdade
<b>Domínio de intervenção</b>	Educação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Educação
<b>Objetivo geral</b>	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Educar para a IG
<b>Objetivos específicos</b>	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Desconstruir estereótipos de género Promover uma educação respeitadora do género Promover a linguagem de género
<b>Público-alvo</b>	Estudantes 1º CEB e 2º CEB
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	Biblioteca Municipal; Bibliotecas Escolares; Agrupamentos de Escolas; Escolas Não agrupadas
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	4 ação/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de ações/N.º participantes/ano
<b>Calendarização</b>	2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

Tabela 37 | Medida 29 | Exposição de telas e manuscritos sobre Mulheres

<b>Medida 29   Exposição de telas e manuscritos sobre Mulheres</b>	
<b>Designação da medida</b>	Exposição de telas e manuscritos sobre Mulheres
<b>Domínio de intervenção</b>	Comunicação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Comunicação
<b>Objetivo geral</b>	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Destacar o trabalho invisível realizado pelas mulheres
<b>Objetivos específicos</b>	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Desconstruir estereótipos de género Promover uma educação respeitadora do género Promover a linguagem de género
<b>Público-alvo</b>	Comunidade em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	Biblioteca Municipal; Bibliotecas Escolares; Agrupamentos de Escolas; Escolas Não agrupadas; Centro Cultural
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	1 ação/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de ações/ ano
<b>Calendarização</b>	2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

Tabela 38 | Medida 30 | Sessões sobre “Gestão de Orçamentos Domésticos”

<b>Medida 30   Sessões sobre “Gestão de Orçamentos Domésticos”</b>	
<b>Designação da medida</b>	Sessões sobre “Gestão de Orçamentos Domésticos”
<b>Domínio de intervenção</b>	Ação Social
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Ação Social
<b>Objetivo geral</b>	OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social Informar sobre formas de gerir orçamento doméstico
<b>Objetivos específicos</b>	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 Diminuir a dependência económica de pessoas em situação socioeconómica desfavorecida Promover o <i>empowerment</i> das mulheres
<b>Público-alvo</b>	Comunidade em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	Rede Social
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	1 ação/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de ações/N.º Participantes/ ano
<b>Calendarização</b>	2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamento</b>	A definir

Fonte: Elaboração própria

Tabela 39 | Medida 31 | Sessões sobre “Gestão de Orçamentos Domésticos”

**Medida 31 | Partilha de Boas Práticas nos PMIND**

<b>Designação da medida</b>	Partilha de Boas Práticas nos PMIND
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação
	1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional
<b>Objetivos específicos</b>	Promover a troca de boas práticas entre os Municípios Divulgar boas práticas na igualdade e não discriminação Contribuir para uma sociedade mais sustentável
<b>Público-alvo</b>	Municípios da CIM TS
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Cinfães
<b>Entidades parceiras</b>	CIM TS
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Equipamento de projeção, sistema de som, computador portátil
<b>Metas</b>	1 ação/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º boas práticas partilhadas
<b>Calendarização</b>	2023   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://cm-cinfaes.pt/">https://cm-cinfaes.pt/</a>
<b>Orçamentação</b>	A definir



# **Considerações finais**

O Município de Cinfães assume um desejo e compromisso de mudança, que abrange o seu território, as suas organizações e as suas pessoas, em direção a uma sociedade mais justa, menos desigual, mais equitativa, mais inclusiva e mais responsável.

Assim, o presente PMIND assume-se como um documento estratégico, desenhando com base num prévio e profundo diagnóstico do território e das suas particularidades, que contempla as organizações e as pessoas. Foram detetados diversos aspetos passíveis de serem melhorados, sendo necessário repensar diversas questões, essencialmente, relacionadas com a igualdade de género, a igualdade de oportunidades e a inclusão.

Uma vez que são consideradas, tanto a dimensão interna (concretamente, os Recursos Humanos da Autarquia), como a dimensão externa (as organizações e as pessoas que integram o território), importa mencionar que este será um trabalho que deverá ser realizado de forma articulada e colaborativa entre os diversos intervenientes, com um especial destaque para os diversos parceiros da Rede Social, organizações essenciais num território com baixa densidade populacional e com um índice de envelhecimento muito elevado e crescente.

Neste sentido, foram desenhadas 31 medidas, a desenvolver no quadriénio 2022-2025, que irão certamente potenciar uma mudança desejada na sociedade. Estas medidas e o próprio PMIND, na sua globalidade, integram a segunda atividade da primeira fase de operacionalização dos objetivos definidos pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), publicada através da Resolução do Conselho de Ministros R 61/2018, no alinhamento com as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), constantes da Agenda 2030 e com o Pilar dos Direitos Sociais Europeus.

É pretensão do Município de Cinfães uma transformação na mentalidade e na cultura, das pessoas e das organizações, que permita compreender as mudanças necessárias numa sociedade que se pretende que seja cada vez mais igual e inclusiva, ou seja, uma sociedade socialmente mais sustentável, num futuro também mais sustentável, onde haja lugar para a individualidade de cada ser humano, com a plena consciência de pertença a um lugar-comum.



# **Documentação consultada**

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

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

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

Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) (2018). Carta Social - Rede de serviços e equipamentos. <http://www.gep.mtsss.gov.pt/carta-social>

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

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

Ferreira, V; Neves Almeida, H. (2016). *Kit de ferramentas para diagnósticos participativos*. [https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE\\_Kit\\_ferramentas\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf)

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

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

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

Segurança Social. (2019). Taxa de Cobertura de Cooperação. <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15201943/Taxas+de+cobertura+coopera%C3%A7%C3%A3o+2018/b3a358ae-fbd1-4fcf-b17b-b11c64455e3c>

#### **Fontes de consulta de legislação nacional, europeia e internacional**

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

[www.parlamento.pt](http://www.parlamento.pt)

[www.dge.mec.pt](http://www.dge.mec.pt)

<https://plataformamulheres.org.pt/>

#### **Fontes de informação estatística**

[www.ine.pt](http://www.ine.pt)

[www.pordata.pt](http://www.pordata.pt)



**Anexos**

# I - Ata com informação sobre a nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade e com a nomeação da EIVL

1  
2022-02-03

**ATA N.º 03/2022**

**Ata da Reunião Ordinária da Câmara  
Municipal de Cinfães, realizada em  
03 de fevereiro de 2022**

## **01 – ABERTURA** -----

Aos três dias do mês de fevereiro do ano dois mil e vinte e dois, na Vila de Cinfães, no Auditório da Biblioteca Municipal, sob a Presidência do Presidente da Câmara, enfº Armando Silva Mourisco e a presença do Vice-Presidente, dr. Serafim Rodrigues e dos Vereadores, profª Sónia Maria Pereira Soares, Mário Durval Pinto Leitão, engº Carlos Alberto Lopes Cardoso e drª Liliana Sofia Pereira Ferreira, reuniu este Corpo Administrativo, secretariado pelo Coordenador Técnico, António Jorge Pereira Fraga. -----

**Presenças por substituição:** A Drª Liliana Sofia Pereira Ferreira participou na reunião em substituição do Vereador prof. Bruno Maciel Gouveia da Rocha, ao abrigo do número um do artigo setenta e oito da Lei cento e sessenta e nove barra noventa e nove de dezoito de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei cinco traço A barra dois mil e dois de onze de janeiro. -----

Eram catorze horas e cinquenta minutos (14H50M), quando, pela Presidência, foi declarada aberta a reunião, tendo os trabalhos prosseguido da seguinte forma: -----

O sr. Presidente informou que o vereador, engº João Pedro Ferreira Cardoso, comunicou que não poderia estar presente na reunião por motivos profissionais. ----

Foi deliberado, por unanimidade, justificar a falta do vereador engº João Pedro Ferreira Cardoso. -----

## **02 - APROVAÇÃO DA ATA DA REUNIÃO ANTERIOR** -----

Tendo a ata da reunião anterior sido distribuída com tempo, foi a mesma, por unanimidade, aprovada. -----

---

*Câmara Municipal de Cinfães*

De acordo com o nº 3 do artigo 34º do Código do Procedimento Administrativo (D.L. 4/2015, de 7 de janeiro) não participaram na aprovação da ata, por não terem estado presentes nas reuniões, os vereadores, engº Carlos Alberto Lopes Cardoso e Drª Liliana Sofia Pereira Ferreira. -----

**02.1 - PERÍODO ANTES DA ORDEM DO DIA (ARTº 52º DA LEI 75/2013) ---**

**O sr. Presidente apresentou o seguinte:** -----

**ELEIÇÕES LEGISLATIVAS 2022:** - Congratulou-se pela forma ordeira como decorreu o processo eleitoral para a Assembleia da República e deu os parabéns ao Partido Socialista pelas vitórias a nível nacional, distrital e concelhio, realçando que no concelho de Cinfães obteve a maior percentagem expressiva do distrito de Viseu. Assinalou ainda o bom trabalho executado pelos funcionários da autarquia responsáveis pelo processo eleitoral que decorreu sem falhas. -----

**ESPAÇO CIDADÃO EM PIÃES:** - Na sequência da parceria da Junta de Freguesia de Santiago de Piães e da Agência de Modernização Administrativa, foi aberto o Espaço Cidadão que reúne serviços da administração central, local e de entidades privadas e presta atendimento aos cidadãos e empresas. -----

**REQUALIFICAÇÃO DA ESCOLA SECUNDÁRIA E DA E.B. 2,3 DE SOUSELO:** - Informou que a Autoridade de Gestão aprovou a candidatura da empreitada de requalificação da Escola Secundária e da E.B. 2,3 de Souselo com um financiamento de 550.000 € para um investimento previsto de 770.000 €. -----

**EXTENSÃO DE SAÚDE DE NESPEREIRA:** - Informou que no próximo dia 7 de fevereiro, será inaugurada pelo Secretário de Estado Adjunto da Saúde a nova Unidade de Saúde de Nespereira. -----

**O vereador, sr. Mário Leitão, apresentou o seguinte:** -----

**EXTENSÃO DE SAÚDE DE NESPEREIRA:** -Informou que no dia 26 de janeiro, acompanhou o sr. Presidente da ARS do Norte, Dr. Carlos Nunes, na visita de

trabalho à extensão de saúde. -----

**VESPA VELUTINA: MITIGAÇÃO DOS IMPACTOS:** - Assistiu, através da plataforma ZOOM, à Ação de Sensibilização “Vespa velutina: Mitigação dos Impactos”, no âmbito do Grupo Operacional Vespa velutina., promovida pela Dolmen. -----

**O vereador, sr. eng.º. Carlos Cardoso, apresentou o seguinte:** -----

**ESPAÇO CIDADÃO EM PIÃES:** - Reconheceu o bom trabalho da Junta de Freguesia de Santiago de Piães traduzido na abertura do Espaço de Cidadão. -----

**REDE EXTRAJUDICIAL DE APOIO A CLIENTES BANCÁRIOS:** - Deu Conta da criação da Rede Extrajudicial de Apoio a Clientes Bancários (denominada Rede de apoio ao consumidor endividado) composta por 20 entidades, situadas de norte a sul do país, que estão preparadas para, de forma gratuita (sem quaisquer custos para os destinatários), informar, apoiar e acompanhar os consumidores/municípios que se encontrem em situação de potencial ou efetivo endividamento. -----

**GABINETE TÉCNICO FLORESTAL:** - Informou que o ICNF aprovou a candidatura de apoio ao funcionamento do Gabinete Técnico Florestal. -----

**INCÊNDIOS FLORESTAIS:** - Considerando o elevado número de fogos florestais que se têm registado nesta altura do ano devido às adversas condições meteorológicas, sugeriu a realização de uma ampla campanha de sensibilização para o uso responsável do fogo. -----

- Informou ainda que participou na reunião da Subcomissão de Gestão Integrada de Fogos Rurais do Tâmega e Sousa e através de via digital na reunião sobre Capacitação e Turismo da Natureza, reunião preparatória da Bolsa de Turismo de Lisboa e reunião sobre candidaturas ao aviso Património Cultural, promovida pela Dolmen. -----

**A vereadora, sra. profª Sónia Soares, apresentou o seguinte:** -----

**COMISSÃO DE IGUALDADE:** - Informou que participou na reunião da Comissão da Igualdade, promovida da Comunidade do Tâmega e Sousa. -----

**ESPAÇO CIDADÃO EM PIÃES:** - Deu os parabéns a Junta de Freguesia de Santiago de Piães pela abertura do espaço. -----

**EXTENSÃO DE SAÚDE DE NESPEREIRA:** -Informou que no dia 26 de janeiro, acompanhou o sr. Presidente da ARS do Norte, Dr. Carlos Nunes, na visita de trabalho à extensão de saúde. -----

**03 – CÂMARA** -----

**03.6 – DIVERSOS** -----

**PROGRAMA MUNICIPAL DE ESTÁGIOS “JOVEM ATIVO”:** - Na sequência das candidaturas apresentadas ao “Programa Municipal de Estágios “Jovem Ativo”, os serviços, depois de efetuada a respetiva análise, informam que reúnem condições para serem aprovadas as seguintes: -----

<b>ENTIDADES</b>	<b>Nº</b>	<b>Valor da S.S.</b>	<b>Boba de estágio (5%-35%)</b>	<b>TOTAL POR ENTIDADE</b>
Sociedade Cinfanense Café Diversos e Restaurante, Lda	1	1313,13	552,90	1866,03
Carla Isabel Pereira Gomes	1	1688,33	710,87	2399,20
ANCRA – Associação Nacional Criadores da Raça Arouquesa	1	1969,71	414,67	2384,38
Drogaria da Presinha, Lda	1	1125,54	473,91	1599,45
Bruno Correia Mendes, Arquiteto Unipessoal, Lda	1	1688,33	1421,75	3110,08
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>7785,04</b>	<b>3574,10</b>	<b>11359,14</b>

Foi deliberado, por unanimidade, aprovar as candidaturas e pagar de acordo com o regulamento. -----

**TRANSFERÊNCIA DE COMPETÊNCIAS PARA AS ENTIDADES INTERMUNICIPAIS - TRANSPORTE REGULAR EM VIAS NAVEGÁVEIS INTERIORES – DEC.-LEI 58/2019:** - O sr. Presidente apresentou a seguinte proposta: -----

-----  
proposta: -----

*“O processo de transferência de competências da Administração Central para os Municípios e, no que ora interessa, para as Comunidades Intermunicipais, teve início com a publicação da Lei n.º 50/2018, de 16/8 (adiante designada de forma abreviada por Lei-Quadro). -----*

*Após a publicação desta Lei-Quadro emergiram no ordenamento jurídico os vários diplomas setoriais e, em função da particularidade de cada município, o processo foi gradualmente ajustado à realidade de cada um, sem prejuízo da ponderação do correspondente interesse público municipal. -----*

*Neste processo de transferência de competências encontra-se prevista a faculdade de os Municípios transferirem o exercício de competências previstas nesta Lei-Quadro para as Comunidades Intermunicipais. -----*

*Consequentemente, em reunião do Conselho Intermunicipal de 10/01/2019, foi deliberado por unanimidade, que a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa exerceria todas as competências resultantes da aludida Lei-Quadro e sucedâneos diplomas setoriais. Como requisito de eficácia aquele quadro jurídico exige uma deliberação conjunta dos órgãos municipais, mediante uma primeira deliberação no órgão executivo para, como ato integrativo de eficácia, colher deliberação da assembleia municipal. -----*

*Nestes termos, proponho que a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa exerça as competências previstas na área de transporte regular em vias navegáveis*

*interiores - Dec.-Lei 58/2019.” -----*

Foi deliberado, por unanimidade, concordar que a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa exerça as competências previstas na área de transporte regular em vias navegáveis interiores - Dec.-Lei 58/2019. -----

Mais foi deliberado, por unanimidade, submeter esta deliberação à consideração da Assembleia Municipal. -----

**Estas deliberações foram aprovadas em minuta para produzirem efeitos imediatos.** -----

**RECOLHA SELETIVA DE TÊXTEIS E SIMILARES - 2021:** - Presente o relatório da Recolha Seletiva de Têxteis e Similares, efetuado no concelho de Cinfães, referente ao ano de 2021. -----

Foi deliberado, por unanimidade, tomar conhecimento. -----

**IGUALDADE DE GÉNERO – EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA**

**LOCAL:** - No seguimento do Protocolo estabelecido entre a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa e a Comissão para a Igualdade de Género, assinado a 06 de junho de 2019, que visa a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), o Município de Cinfães, por nomeação do Sr. Presidente identifica dois/duas conselheiros/as para a Igualdade: -----

- 1 Conselheiro/a interno/a à Autarquia- Prof.ª Sónia Soares -----

- 1 Conselheiro/a externo/a à Autarquia- Dra. Cristina Cardoso -----

Paralelamente, é constituída uma equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), onde integram os seguintes elementos: -----

- Dra. Sónia Oliveira -----

- Eng. Carlos Cardoso -----

- Dr. Serafim Rodrigues -----

- Dra. Mafalda Brochado -----

- Eng. Daniel Soares -----

O município compromete-se, com a equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) nomeada pelo/a Presidente da Câmara Municipal, de acordo com a composição prevista no mesmo, propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito deste Protocolo, designadamente o Plano Municipal para a Igualdade. -----

Foi deliberado, por unanimidade, tomar conhecimento. -----

**ALTERAÇÃO DO REGULAMENTO MUNICIPAL DE TRÂNSITO: -**

Considerando a identificação de alguns constrangimentos decorrentes da aplicação do atual Regulamento Municipal de Trânsito bem como a necessidade de clarificação de algumas disposições regulamentares, revela-se necessário proceder à sua alteração. -----

Foi deliberado, por unanimidade, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 1 do artigo 98º do Código do Procedimento Administrativo, conjugado com o disposto na norma do artigo 55º n.º 2 do mesmo diploma legal, dar início, publicitar no seu sítio institucional, o início do procedimento tendente à alteração do Regulamento Municipal de Trânsito. -----

Mais foi deliberado, por unanimidade, designar o dr. Alberto Ferreira, para a direção do respetivo procedimento. -----

**Estas deliberações foram aprovadas em minuta para produzirem efeitos imediatos.** -----

**04 – EQUIPAMENTO RURAL E URBANO -----**

**04.2 – RUAS E ARRUAMENTOS -----**

**CONSOLIDAÇÃO DE ESCARPAS E MUROS DE APOIO À VIA PÚBLICA  
(RECONSTRUÇÃO DE MUROS DE SUPORTE À ESTRADA MUNICIPAL**

**NO LUGAR DE PARADELA - NESPEREIRA):** - O sr. Presidente informou que procedeu à abertura do procedimento pré-contratual por Consulta Prévia para a execução da empreitada de “Consolidação de Escarpas e Muros de Apoio à Via Pública (Reconstrução de muros de suporte à estrada municipal no lugar de Paradela – Nespereira)”, pelo preço base de 28.143,20 €. -----

Foi deliberado, por unanimidade, tomar conhecimento. -----

**REPARAÇÕES ASFÁLTICAS E NÃO ASFÁLTICAS EM VIAS MUNICIPAIS – REPAVIMENTAÇÃO PARCIAL DA E.M. DE VILARINHO**

**A VILAR DE ARCA – SANTIAGO DE PIÃES:** - Na sequência do pedido da Empresa Paviazeméis – Pavimentações de Azeméis Lda, para efeitos de liberação da caução da empreitada em epígrafe, de acordo com o D.L. 190/2012, de 22 de agosto, é presente o auto de vistoria realizada em 15/07/2021, no qual os serviços técnicos consideram que poderá ser liberada mais 15% da caução prestada, considerando que decorreram quatro anos desde a receção provisória da obra e a inexistência de defeitos na obra da responsabilidade do empreiteiro. -----

Foi deliberado, por unanimidade, liberar a caução nos termos da informação dos Serviços Técnicos. -----

**04.6 – DIVERSOS** -----

**REQUALIFICAÇÃO DO NÚCLEO URBANO DE ESCAMARÃO:** - Na sequência do pedido da Empresa Inersel S.A. para efeitos de liberação da caução da empreitada em epígrafe, de acordo com o D.L. 190/2012, de 22 de agosto, é presente o auto de vistoria realizada em 20/01/2022, no qual os serviços técnicos consideram que poderá ser liberada 30% da caução prestada, considerando que decorreu um ano desde a receção provisória da obra e a inexistência de defeitos na obra da responsabilidade do empreiteiro. -----

Foi deliberado, por unanimidade, liberar a caução nos termos da informação dos

Serviços Técnicos. -----

**07 – EDUCAÇÃO** -----

**07.2 – EDUCAÇÃO DO ENSINO BÁSICO** -----

**MANUTENÇÃO E BENEFICIAÇÃO DO EDIFÍCIO DA E.B. 2,3 DE**

**CINFÃES:** - A Empresa RBT – Construções S.A. solicita a realização da vistoria aos trabalhos da empreitada para efeitos de liberação da caução, de acordo com o D.L. 111-B/2017, de 31 de agosto. -----

O sr. Presidente despachou no sentido da respetiva vistoria ser realizada no dia 02/02/2022. -----

Foi deliberado, por unanimidade, ratificar o procedimento do sr. Presidente. -----

**10 – SAÚDE** -----

**10.3 – DIVERSOS** -----

**CONSULTAS DE UROLOGIA – CENTRO DE SAÚDE DE CINFÃES:** -

Presente o protocolo de colaboração celebrado entre o Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, E.P.E., Câmara Municipal de Cinfães e Agrupamento de Saúde do Tâmega I – Baixo Tâmega, tendo em vista assegurar a prestação de consultas médicas e enfermagem de proximidade da especialidade de Urologia no Centro de Saúde de Cinfães. -----

Foi deliberado, por unanimidade, aprovar a celebração do protocolo e ratificar o procedimento do sr. Presidente. -----

**14 – AMBIENTE E SANEAMENTO BÁSICO** -----

**14.3 – LIMPEZA PÚBLICA E RECOLHA E TRATAMENTO DE RESÍDUOS URBANOS** -----

**RECOLHA DE RESÍDUOS SÓLIDOS URBANOS DO CONCELHO DE**

**CINFÃES:** - A Empresa Ferroviais Serviços S.A. solicita cancelamento da garantia bancária prestada aquando da celebração do contrato nº 5/2018 referente à “Recolha

de resíduos sólidos urbanos do concelho de Cinfães". -----

Sobre o assunto, o Chefe de Divisão da GSMARV informou o seguinte:-----

*“Tendo sido celebrado o contrato de prestação de serviços nº5/2018 de 8 de Maio de 2018, referente à "Recolha de Resíduos Sólidos Urbanos", verifica-se que, tendo decorrido os prazos legais para a garantia bancária prestada no âmbito da mesma prestação de serviços, aplicando-se no presente caso o disposto no nº3 do artigo nº295 do CCP, considera-se que, presentemente estão reunidas as condições para a libertação da garantia bancária com o nº962300488024861, de 28/03/2018.” -----*

Foi deliberado, por unanimidade, liberar a caução nos termos da informação dos Serviços Técnicos. -----

## **17 – ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO E URBANISMO -----**

### **17.3 – LICENCIAMENTO DE OBRAS PARTICULARES -----**

**PROCº OP-LES Nº 01/2021 – LICENÇA ESPECIAL PARA CONCLUSÃO DE OBRAS INACABADAS:** - Maria Liseta Seabra de Oliveira solicitou e emissão de licença especial para conclusão de obras inacabadas de um edifício de habitação unifamiliar, sito em Pousafoles, freguesia de Souselo. -----

Sobre o assunto, o Chefe de Divisão da PGUOMP, Eng.º Daniel Soares, informou o seguinte: -----

*“a) A requerente apresentou um pedido de licença especial para conclusão de obras inacabadas ao qual foi atribuído o n.º OP LES 01/2021, para a conclusão de um edifício de habitação unifamiliar; -----*

*b) A presente pretensão foi precedida do processo de obras n.º 49-A/2004 e do alvará de licença de construção n.º 56/2004, contudo as obras não foram concluídas no prazo fixado na licença; -----*

*c) Considerando que ainda não foi declarada a caducidade da licença anterior e uma vez que a mesma não opera automaticamente, a caducidade deve ser declarada*

*pela câmara municipal, com audiência prévia do interessado, nos termos do n.º 5, do artigo 71.º do Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação;*

*d) De acordo com o disposto nas alíneas e) e f), do n.º 1, do artigo 124.º do Código do Procedimento Administrativo, a audiência dos interessados pode ser dispensada quando “os interessados já se tiverem pronunciado no procedimento sobre as questões que importem à decisão e sobre as provas produzidas” e “Os elementos constantes do procedimento conduzirem a uma decisão inteiramente favorável aos interessados”, respetivamente; -----*

*e) Considerando que o requerente solicita a emissão de licença especial para conclusão de obras inacabadas para conclusão de um edifício de habitação unifamiliar considera-se estarem reunidas as condições para a dispensa da referida audiência prévia. -----*

*Face ao exposto, proponho o seguinte: -----*

*a) O encaminhamento ao órgão executivo para pronúncia em cumprimento do disposto no n.º 5, do artigo 71.º do Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação; -----*

*e -----*

*b) A declaração de caducidade da licença n.º 56/2004 considerando que as obras não foram concluídas no prazo fixado para o efeito nos termos do disposto na alínea d), do n.º 3, do artigo 71.º Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação, dispensando a audiência prévia do interessado nos termos do disposto no artigo 124.º do Código do Procedimento Administrativo, uma vez que o requerente solicita a emissão de licença especial para obras inacabadas para conclusão de um edifício de habitação unifamiliar;” -----*

Foi deliberado, por unanimidade, concordar com a informação prestada pelo Chefe de Divisão, Eng.º Daniel Soares e declarar caducidade da licença n.º 56/2004

considerando que as obras não foram concluídas no prazo fixado para o efeito nos termos do disposto na alínea d), do n.º 3, do artigo 71.º Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação, dispensando a audiência prévia do interessado nos termos do disposto no artigo 124.º do Código do Procedimento Administrativo, uma vez que o requerente solicita a emissão de licença especial para obras inacabadas para conclusão de um edifício de habitação unifamiliar. -----

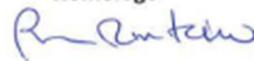
**Esta deliberação foi aprovada em minuta para produzir efeitos imediatos. -----**

**ENCERRAMENTO:** - Sendo dezasseis horas e quinze minutos (16H15M), foi encerrada a reunião e dela se lavrou esta ata, que vai ser assinada, se for aprovada. --  
E Eu, *António Jorge Pereira Fraga*, Coordenador Técnico, servindo de Secretário, a redigi, subscrevi e assino.-----

## II - Ficha de relação com a CIG- assinatura dos protocolos com a nova geração



Homologo



Rosa Monteiro



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICIPIO DE CINFÃES

## 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 2018-2021;
- b) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021;
- c) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais 2018-2021.

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 Avenida da República, n.º 32, 1.º Andar, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representado neste ato, pelo Delegado Regional da Delegação do Norte, Manuel Albano, no uso da delegação de competências conferida pela Presidente da CIG, Teresa Fragoso, conforme despacho n.º 3799/2017, de 20 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 88 de 8 de maio, adiante designada por CIG,

E,

O MUNICÍPIO DE CINFÃES, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506693651, com sede no Largo Paços do Concelho, em Cinfães, neste ato representado pelo Presidente da respetiva Câmara Municipal, Armando Silva Mourisco, doravante designado 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;

FL  
A

- 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;

fl. 1

- 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, sediada ou 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

FL  
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 EILV 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 três anos, podendo ser renovado por iguais períodos, mediante confirmação expressa das partes, manifestada por escrito com uma antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.
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.

Penafiel, aos 05 dias do mês de junho de 2019

O Delegado Regional da CIG

(Manuel Albano)

O Presidente da Câmara Municipal de Cinfães

(Armando Mourisco)





COMISSÃO PARA A CIDADANIA  
E A IGUALDADE DE GÉNERO

**TÂMEGA e SOUSA**  **Cinfães**  
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL

COFINANCIADO POR:



**PO ISE**  
PROGRAMA OPERACIONAL  
INCLUSÃO SOCIAL  
E EMPREGO



PORTUGAL  
**2020**



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu