

# MARCO

MARCO DE CANAVESES

## Plano Municipal para a **Igualdade** e a **Não Discriminação** do Marco de Canaveses





## Ficha técnica

<b>Título</b>	Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Marco de Canaveses
<b>Autoria</b>	Câmara Municipal do Marco de Canaveses
<b>Organização</b>	Equipa para a Igualdade na Vida Local <sup>1</sup>
<b>Município</b>	Marco de Canaveses
<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

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

<sup>1</sup> Despacho Nº 07/GAP/2022 - Nomeação dos elementos da EIVL – Consultar anexo III.

## Índice

<b>Índice de quadros</b> .....	4
<b>Índice de figuras</b> .....	4
<b>Índice de siglas</b> .....	5
<b>1. Enquadramento</b> .....	7
<b>1.1 Objetivo Estratégico</b> .....	8
<b>2. Eixos de intervenção identificados</b> .....	12
<b>3. Plano de ação</b> .....	15
3.1 Dimensão Interna.....	15
3.2 Dimensão Externa .....	20
<b>4. Reflexões Finais</b> .....	27
<b>6. Documentação Consultada</b> .....	33
<b>7. Anexos</b> .....	35

## Índice de quadros

Quadro 1-Equipa da EIVL do Município de Marco de Canaveses, Fonte: CMMC, 2022 .....	10
Quadro 2 - Formação e desenvolvimento de competências .....	17
Quadro 3-Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal .....	18
Quadro 4-Comunicação institucional .....	18
Quadro 5-Recrutamento e seleção .....	19
Quadro 6-Governança, gestão e intervenção interna .....	19
Quadro 7-Ação Social e Saúde .....	21
Quadro 8-Educação.....	22
Quadro 9-Violência contra as mulheres e Violência de Género .....	22
Quadro 10-Igualdade nas condições de trabalho.....	23
Quadro 11-Mobilidade, Transportes e Segurança.....	25
Quadro 12-Construção de igualdade de oportunidades .....	25
Quadro 13-Comunicação e disseminação .....	26

## Índice de figuras

Figura 1-Diferentes fases do processo PMIND, Fonte: AVISO POISE-2020.....	12
Figura 2-Eixos de intervenção identificados, Fonte: PMIND - Relatório de Diagnóstico 2022...	13

## **Índice de siglas**

CMMC | Câmara Municipal de Marco de Canaveses

CIM | Comunidade Intermunicipal

CIG | Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CITE | Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

EIVL | Equipa para a Igualdade na Vida Local

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

CFAE | Centro de Formação do Agrupamento de Escolas

IG | Igualdade de Género

ND | Não Discriminação

ODS | Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

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

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

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

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

PMIND | Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

POISE | Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

UMAR | União de Mulheres Alternativa e Resposta

# 01

## Enquadramento

## 1. Enquadramento



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

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

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

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

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

-  Pôr termo à violência baseada no género;
-  Assegurar uma participação equitativa em todos os setores da economia;



- ↳ Colmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres, bem como as disparidades de género no plano da prestação de cuidados;
- ↳ Alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres nos processos de tomada de decisão.

## **1.1 Objetivo Estratégico**

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

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

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

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

O IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 80/2018, de 19 de junho, é igualmente tido em conta pela estratégia aqui integrada.

Por sua vez, estes objetivos e medidas, são materializados em indicadores, metas e entidades responsáveis e envolvidas, incluindo a Administração Local.

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

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

- ↳ Consolidar o trabalho já em curso em matéria de igualdade de oportunidades e cidadania no concelho e encetar novas intervenções alinhadas com os princípios da ENIND, tendo por base o Diagnóstico realizado, a realidade e especificidade do território e de acordo com a lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local;
- ↳ Cooperar para a implementação local da ENIND, tendo presente as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas, particularmente no que respeita à integração da igualdade entre mulheres e homens, *mainstreaming* de género;

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

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

Com o presente documento, inicia-se assim, o **I Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Marco de Canaveses**, com vigência de quatro anos, tendo sido constituída para o efeito uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) de forma a

operacionalizar a ENIND neste território, com data de nomeação de 14 de março de 2022, composta pelos seguintes elementos:

### **EQUIPA para a Igualdade na Vida Local (EIVL)**

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

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

02

# Eixos de Intervenção Identificados

## 2. Eixos de intervenção identificados

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



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

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

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

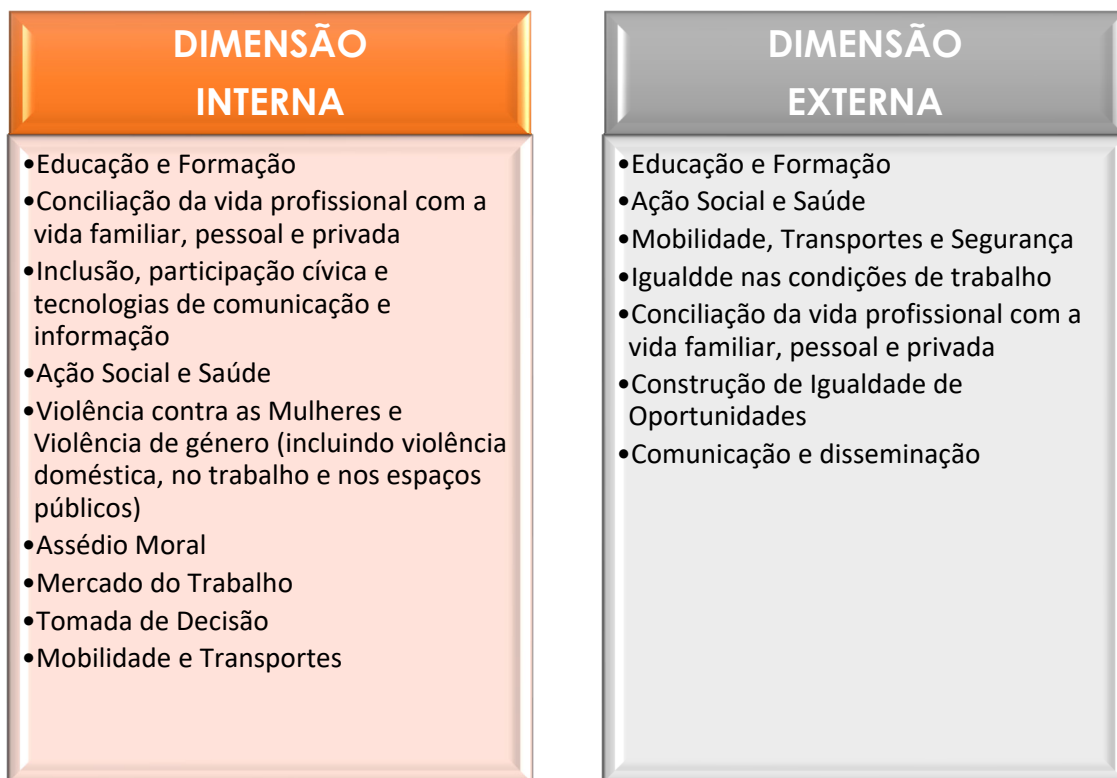


Figura 2-Eixos de intervenção identificados, Fonte: PMIND - Relatório de Diagnóstico, 2022

03

Plano de ação

### **3. Plano de ação**

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

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

Os eixos de intervenção aqui apresentados, refletem os indicadores observados aquando da elaboração do Relatório de Diagnóstico, sendo que foram identificadas algumas medidas sob a perspetiva de género, a implementar nas dimensões externa e interna, considerando uma intervenção alinhada com a ENIND e os ODS e, ao mesmo tempo, valorizando as atividades e iniciativas que já se encontram a ser implementadas no Município de Marco de Canaveses, no âmbito de Protocolos celebrados com diversas entidades.

#### **3.1 Dimensão Interna**

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

Neste tópico, retrata-se a dimensão interna, que consiste em ações e medidas concretas ao nível da organização, designadamente em matéria de gestão de recursos humanos, numa perspetiva de ciclo de vida dos/as trabalhadores/as, formação para chefias, de disparidades



salariais entre mulheres e homens, progressão e desenvolvimento de carreiras, segregação sexual horizontal e vertical, conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, proteção da parentalidade, proteção contra a discriminação e prevenção e combate ao assédio no trabalho.

### DIMENSÃO INTERNA

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

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

		contexto trabalho;						
		Ações de Sensibilização sobre Igualdade de Género						

Quadro 2 - Formação e desenvolvimento de competências

Área de Intervenção	Objetivos	Medida(s) / Ações	Público-Alvo	Responsáveis	Indicadores de Monitorização	Período de implementação	Parcerias	Alinhamento com as políticas nacionais
<b>Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal</b>	<b>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</b>	Criação do Gabinete de Apoio ao funcionário/a capaz de disponibilizar ou orientar para o acesso a serviços de apoio psicossocial, aconselhamento jurídico, mediação familiar, bem como, mediação de conflitos internos	Funcionários/as do Município	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de atendimentos Nº de colaboradores/as envolvido/as Nº de encaminhamentos	Durante a após a vigência do PMIND  (Nº de atendimentos e encaminhamentos por semestre)	CMMC	ODS - 5, 10, 16 PAIMH PAIOIEC ENIND
		Realização de inquérito à satisfação dos/as trabalhadores/as sobre as medidas de conciliação do município e apresentação de resultados		Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de colaboradores/as envolvido/as Nº de inquéritos respondidos Nº de medidas implementadas	Durante e após a vigência do PMIND  (2º semestre 2023)	CMMC	
		Ações de sensibilização e formação sobre Conciliação entre a vida familiar, profissional e privada		Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de participantes	Durante e após a vigência do PMIND  (2º semestre de 2023)	CMMC CIG CITE	ODS - 5, 10, 16 PAIMH ENIND

		Atribuição do dia de aniversário a todos/as funcionários/as	Todos/as funcionários/as do município	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de beneficiários/as	Durante e após a vigência do PMIND (1º semestre de 2023)	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	PAIMH
		Celebração da Festa de Natal para crianças até 12 anos	Todos/as funcionários/as do município	CMMC – Recursos Humanos	Nº de participantes	Durante e após a vigência do PMIND (1º semestre de 2023)	CMMC – Recursos Humanos Parceiros locais	PAIMH ENIND

Quadro 3-Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Área de Intervenção	Objetivos	Medida(s) / Ações	Público-Alvo	Responsáveis	Indicadores de Monitorização	Período de implementação	Parcerias	Alinhamento com as políticas nacionais
<b>Comunicação institucional</b>	<b>Fomentar a transversalidade da perspetiva de género em todos os contextos de comunicação e planos produzidos</b>	Ações de sensibilização e formação sobre Comunicação Linguagem não sexista e digitalmente acessível	Todos/as funcionários/as do município	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de suportes de comunicação e sinalética produzidos	Durante a vigência do PMIND (2º semestre 2023)	CMMC – Gabinete de Comunicação CIM-TS Parceiros Sociais CIG CITE INR	ODS - 5, 10, 16, 17 ENIND
		Divulgação interna do Guia de Promoção para uma Linguagem não sexista do Município do Marco de Canaveses			Nº de documentos e planos de ação técnicos produzidos			
		Divulgação interna do PMIND Marco+Iguar 2022-2025 na <i>intranet</i> e na página institucional eletrónica do Município			Nº de atividades realizadas Nº de publicações associadas produzidas	Durante a vigência do PMIND	CIM-TS Parceiros Sociais	

Quadro 4-Comunicação institucional

Área de Intervenção	Objetivos	Medida(s) / Ações	Público-Alvo	Responsáveis	Indicadores de Monitorização	Período de implementação	Parcerias	Alinhamento com as políticas nacionais
<b>Recrutamento e seleção</b>	Incluir a temática de género e da não discriminação nas provas de conhecimento nos procedimentos concursais	Informação aos/às candidatos/as	Todas as pessoas	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de procedimentos realizadas	Durante a vigência do PMIND	CMMC	PAIMH ENIND PAIOIEC

Quadro 5-Recrutamento e seleção

Área de Intervenção	Objetivos	Medida(s) / Ações	Público-Alvo	Responsáveis	Indicadores de Monitorização	Período de implementação	Parcerias	Alinhamento com as políticas nacionais
<b>Governança, gestão e intervenção interna</b>	Assinalar o dia da Mulher (8 março) e o Dia do Homem (19 novembro)	Informação aos funcionários/as	Executivo Municipal Dirigentes Funcionários/as	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) CMMC	Nº de participantes	Durante a vigência do PMIND	CMMC	PAIMH ENIND PAIOIEC
	Reconhecer através de um ato simbólico o desempenho de funções a cada 10 anos	Informação aos funcionários/as	Executivo Municipal Dirigentes Funcionários/as	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) CMMC – Recursos Humanos	Nº de beneficiários/as	Durante a vigência do PMIND	CMMC	PAIMH ENIND

Quadro 6-Governança, gestão e intervenção interna

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

### 3.2 Dimensão Externa

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

#### DIMENSÃO EXTERNA

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

Área de intervenção	Objetivos	Medida(s) / Ações	Público-Alvo	Responsáveis	Indicadores de Monitorização	Período de implementação	Parcerias	Alinhamento com as políticas nacionais
Ação Social e Saúde	Aderir a iniciativas de âmbito nacional e internacional que promovem os objetivos da ENIND, através da divulgação do PMIND Marco+Iguar 2022-2025	Participação na comemoração anual do Dia Municipal da Igualdade	Comunidade em geral	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de inscrições e participantes	Durante o período de vigência do PMIND	CIG CIM – TS Questão de Igualdade Associação para a Inovação Social	ODS - 5, 10, 16, 17 ENIND
		Execução do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a não Discriminação			Adesão efetuada	Durante o período de vigência do PMIND		
		Execução do Acordo de adesão à Rede de Autarquias para a Igualdade			Adesão efetuada	Durante o período de vigência do PMIND		
	Promover a melhoria da qualidade de vida junto das pessoas que cuidam de outras pessoas	Realização de ações de sensibilização sobre igualdade e a não discriminação segurança e mobilidade; bem-estar e saúde;	Realização de ações de sensibilização sobre igualdade e a não discriminação; segurança e mobilidade; bem-estar e	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de pessoas inscritas Nº de pessoas que concluíram as ações Nº de ações realizadas	Instituto da Segurança Social	Rede de Autarquias que Cuidam dos Cuidadores Informais (RACCI)	ODS - 4, 5, 10, 16, 17 ENIND

		relações sociais e inclusão	saúde; relações sociais e inclusão					
--	--	-----------------------------	------------------------------------	--	--	--	--	--

Quadro 7-Ação Social e Saúde

Área de intervenção	Objetivos	Medida(s) / Ações	Público-Alvo	Responsáveis	Indicadores de Monitorização	Período de implementação	Parcerias	Alinhamento com as políticas nacionais
<b>Educação</b>	<b>Reforçar o conhecimento das questões de igualdade de Género a docentes e não docentes de todos os graus de ensino</b>	Projeto ART'THEMIS+	Crianças e jovens em idade escolar	Equipa Multidisciplinar de Apoio #sucesso escolar	Nº de crianças e jovens envolvidos	Durante o período de vigência do PMIND	UMAR	ODS - 4, 5, 10, 16, 17 ENIND
		Programa Hora de Ser	Crianças em idade pré-escolar e escolar até ao final do 1º ciclo	Equipa Multidisciplinar de Apoio #sucesso escolar	Nº de crianças e jovens envolvidas	Durante o período de vigência do PMIND	APAV	
		Realização de ação de formação creditadas sobre Igualdade de Género e Identidade de Género; Direitos Humanos, Cidadania e Paz; Conciliação entre a vida familiar, profissional e privada; Parentalidade; Comunicação e Linguagem inclusiva.	Pessoal docente e não docente	CFAE Marco-Cinfães	Nº de docentes envolvidos; Nº de não docentes envolvidos Nº de ações realizadas	Durante o período de vigência do PMIND	CIG CITE	ODS - 4, 5, 10, 16, 17 ENIND
		Criação de instrumento que permita a recolha sobre a frequência de ações de formação na área da	Pessoal docente e não docente	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de ações registadas Nº de atualizações registadas	Durante e após o período de vigência do PMIND	CFAE Marco-Cinfães	ODS - 4, 5, 10, 16, 17 ENIND

		igualdade por parte de pessoal docente e não docente						
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Quadro 8-Educação

Área de intervenção	Objetivos	Medida(s) / Ações	Público-Alvo	Responsáveis	Indicadores de Monitorização	Período de implementação	Parcerias	Alinhamento com as políticas nacionais
<b>Violência contra as mulheres e Violência de Género</b>	<b>Assegurar serviços de atendimento informação, apoio e encaminhamento para grupos vulneráveis</b>	Dinamização do VIVO – Estrutura de atendimento municipal a vítimas de violência	Pessoas que se encontrem em situação de vulnerabilidade provocada por violência doméstica	CMMC	Nº de atendimentos Nº de encaminhamentos	Durante e após o período de vigência do PMIND	CIM-TS CIG	ODS - 1, 2, 5, 10, 16, 17 PAIMH PAIOIEC ENIND
		Dinamização do SAAS – Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social	Pessoas que se encontrem em situação de vulnerabilidade social e/ou beneficiários/as de RSI	CMMC	Nº de atendimentos Nº de acompanhamentos sociais Nº de encaminhamentos		IPSS's Instituto da Segurança Social	

Quadro 9-Violência contra as mulheres e Violência de Género

Área de intervenção	Objetivos	Medida(s) / Ações	Público-Alvo	Responsáveis	Indicadores de Monitorização	Período de implementação	Parcerias	Alinhamento com as políticas nacionais
<b>Mercado de Trabalho</b>	<b>Promover o combate aos estereótipos de género em contexto empresarial e associativo</b>	Realização de ações de formação sobre contratação de pessoas; Inclusão e acessibilidades; Migração e pessoas em situação de refugiadas; Pessoas em situação de sem abrigo; inclusão e integração de pessoas deficientes entre outros	Empresários Dirigentes associativos Responsáveis técnicos de equipas	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de inscrições Nº de presenças Nº de ações realizadas	Durante o período de vigência do PMIND	IEFP AE Marco Instituto Empresarial do Tâmega	ODS - 5, 8, 10, 16, 17
		Recolha de indicadores referentes aos órgãos e colaboradores desagregados por género e idade			Nº de organizações introduzidas	Durante e após o período de vigência do PMIND	IEFP AE Marco	

Quadro 10-Igualdade nas condições de trabalho



Área de intervenção	Objetivos	Medida(s) / Ações	Público-Alvo	Responsáveis	Indicadores de Monitorização	Período de implementação	Parcerias	Alinhamento com as políticas nacionais
<b>Mobilidade, Transportes e Segurança</b>	<b>Promover a igualdade de oportunidades junto de pessoas com deficiência e/ou incapacidades</b>	Eliminação das barreiras arquitetónicas nos edifícios geridos pela autarquia por forma a permitir o acesso a todas as pessoas	Pessoas com deficiência e/ou incapacidades	Município	Nº de adaptações	Até terminarem as adaptações identificadas	Provedor Municipal do cidadão com deficiência	ODS - 1, 5, 10, 16, 17
		Criação e/ou adaptação de placas de informação e acesso a serviços e edifícios em <i>braille</i>	Pessoas cegas	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de adaptações	Até terminarem as adaptações identificadas	Provedor Municipal do cidadão com deficiência	
		Proporcionar formação a colaboradores/as que desempenham atendimento ao público em língua gestual para acolhimento de pessoas surdas	Pessoas surdas	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de pessoas formadas	Durante o período de vigência do PMIND	Provedor Municipal do cidadão com deficiência	
		Elaborar a Carta dos Direitos da Pessoa com Deficiência	Comunidade em geral	Provedor Municipal do cidadão com deficiência	Nº de visualizações Nº de impressões	Durante o período de vigência do PMIND	CERCIMARCO	
		Comemoração do Dia Internacional do Cidadão com Deficiência	Comunidade em geral	Provedor Municipal do cidadão com deficiência	Nº de ações realizadas Nº de pessoas envolvidas	Durante e após o período de vigência do PMIND	CERCIMARCO	
		Comemoração do Dia da Bengala Branca	Comunidade em geral	Provedor Municipal do cidadão com deficiência	Nº de ações realizadas Nº de pessoas envolvidas	Durante e após o período de vigência do PMIND	ACAPO	

		Organização da exposição “Mãos com Arte”	Comunidade em geral	CERCIMARCO	Nº de pessoas envolvidas Nº de trabalhos produzidos	Durante e após o período de vigência do PMIND	Provedor Municipal do cidadão com deficiência	
--	--	--	---------------------	------------	--	---	---	--

Quadro 11-Mobilidade, Transportes e Segurança

Área de intervenção	Objetivos	Medida(s) / Ações	Público-Alvo	Responsáveis	Indicadores de Monitorização	Período de implementação	Parcerias	Alinhamento com as políticas nacionais
<b>Construção de igualdade de oportunidades</b>	<b>Promover comportamentos de segurança e competências socio-emocionais em pessoas idosas</b>	Identificar e visitar a população idosa que vive sozinha e/ou isolada	Pessoas de idade maior	GNR	Nº de ações Porta a porta Nº de pessoas identificadas	Durante e após o período de vigência do PMIND	Município CIM-TS	ODS - 1, 5, 10, 16, 17 PAIMH
		Comemoração do Dia Internacional da Pessoa Idosa	Comunidade em geral	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de ações realizadas Nº de pessoas envolvidas	Durante e após o período de vigência do PMIND	IPSS's Universidade Sénior do Marco de Canaveses GNR CIM-TS	
	<b>Promover medidas na área da igualdade e a não discriminação de apoio a pessoas migrantes ou refugiadas</b>	Constituição do Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes (CLAIM);	Pessoas migrantes e em situação de refugiadas	CMMC	Nº de atendimentos e Nº de encaminhamentos registados	Durante e após o período de vigência do PMIND	ACM SEF Parceiros do CLAS	ODS - 1, 2, 5, 10, 16, 17 PAIMH
	<b>Promover e salvaguardar os direitos dos consumidores</b>	Dinamização do Centro de Informação Autárquico ao Consumidor do Marco de Canaveses	Comunidade em Geral	Município	Nº de atendimentos Nº de encaminhamentos	Durante e após o período de vigência do PMIND	Direção Geral do Consumidor Centro de Arbitragem de Conflitos de Consumo do Ave, Tâmega e Sousa (TRIAVE) Associação Portuguesa para a Defesa do Consumidor (DECO)	ODS - 5, 10, 11, 12, 16, 17 ODS - 1, 3, 5, 10, 16, 17 PAIMH ENIND

Quadro 12-Construção de igualdade de oportunidades

Área de intervenção	Objetivos	Medida(s) / Ações	Público-Alvo	Responsáveis	Indicadores de Monitorização	Período de implementação	Parcerias	Alinhamento com as políticas nacionais
<b>Comunicação e disseminação</b>	<b>Fomentar a reflexão e debate em torno das matérias da igualdade e da não discriminação</b>	Jornadas Municipais da Igualdade	Comunidade em geral	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de pessoas inscritas Nº de ações realizadas	Durante e após o período de vigência do PMIND	Parceiros CLAS	ODS - 5, 10, 17
	<b>Disseminar as atividades do PMIND Marco+Igual 2022-2025</b>	Divulgação através dos meios e recursos de comunicação ao serviço do Município e entidades parceiras	Comunidade em geral	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Nº de inserções Nº de atividades Nº de visualizações	Durante o período de vigência do PMIND	Parceiros CLAS	ODS - 5, 10, 16, 17 ENIND

Quadro 13-Comunicação e disseminação

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

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

04

# Reflexões Finais

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

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

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

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

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

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

# 05

## Glossário

### **Ações positivas**

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

### **Assédio sexual**

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

### **Cidadão/ã**

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

### **Conciliação entre a vida familiar e atividade profissional**

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

### **Democracia paritária**

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

### **Direitos humanos das mulheres**

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

### **Estereótipos de género**

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

### **Gap salarial (ou fosso salarial) entre mulheres e homens**

Desfasamento entre os rendimentos médios de homens e mulheres.

### **Género**

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

### **Indicadores para a igualdade**

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

### **Igualdade de género**

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

### **Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens**

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

### **Integração da perspetiva de Género (*mainstreaming*)**

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

### **Linguagem não sexista**

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

### **Mecanismos para a igualdade**

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

### **Medidas de conciliação**

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

### **Perspetiva de género**

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

### **Quotas**

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

### **Segregação sexual no mercado de trabalho**

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



**Sexo**

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

**Violência contra as mulheres**

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

**Violência doméstica/familiar**

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

# 06.

## Documentação Consultada

- Estratégia Nacional para a Educação da Cidadania, 2017, DGE
- Estratégia Nacional para o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD), Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018
- Guia para o combate à discriminação nos Municípios, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2010
- Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local, ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, 2008
- Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género-Projeto Local *Gender Equality*, CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, 2016
- Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação, CIG, 2016
- Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social, CIG, 2016
- Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Violência no Trabalho, CIG
- Igualdade de Género em Portugal, CIG, 2014
- Igualdade de Género na vida local: o papel dos Municípios na sua promoção, Heloísa Perista e Alexandra Silva, 2008
- Igualdade e a Não Discriminação, 2018, CIG
- Igualdade entre Homens e Mulheres, Martina Schonard, Conselho da Europa, 2018
- Igualdade de Género em Portugal 2012, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2013
- IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (PAPCTSH), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018, de 19 de junho
- Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, CITE, 2003
- Manual de Formação em Igualdade de Género, 2015
- Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, Agenda 2030
- Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), 2018-2021
- Plano de Ação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD), 2018-2021
- Plano de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação/Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC), 2018-2021
- Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Relatório de Diagnóstico, 2022

# 07

## Anexos

## I - Nomeação da Conselheira Local para a Igualdade



### MUNICÍPIO DE MARCO DE CANAVESES

#### Aviso (extrato) n.º 3325/2022

*Sumário:* Nomeação da conselheira local para a igualdade.

#### **Nomeação da Conselheira Local para a Igualdade**

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

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

314963311

## II - Acordo de Adesão à Rede de Autarquias para a Igualdade



Câmara Municipal do  
Marco de Canaveses

Reunião de Câmara Municipal  
do Marco de Canaveses nº 16,  
realizada em 10/setembro / 2021

### Ponto 28

Acordo de Adesão à Rede de Autarquias para a Igualdade Coordenada pela Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social; Doc. 26

Presente a reunião o acordo mencionado. Pela Sra. Presidente foi exarado o seguinte despacho. “À Câmara 02/09/2021”.

**Deliberado por unanimidade aprovar o acordo de adesão com a Rede de Autarquias para a Igualdade, nos termos apresentados na proposta.**

Mais foi deliberado dar poderes à Senhora Presidente ou seu substituto legal para outorgar no respetivo acordo.

Assistente Técnico da Administração Geral:

### III - Despacho N.º 22/GP/22 – Equipa para a Igualdade na vida local



#### MUNICÍPIO DO MARCO DE CANAVESES

#### DESPACHO Nº 22/GP/2022

#### EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

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

NOME	ENTIDADE	FUNÇÃO
Cristina Vieira	Câmara Municipal Marco de Canaveses	Presidente
Clara Marques	Câmara Municipal Marco de Canaveses	Vice-presidente da Comissão Social, Cidadania e Promoção da Igualdade
Ilse Carreira	Comissão Local para a Igualdade - Externa	
Ismaque Santos	Município do Marco de Canaveses	Comissário Local para a Igualdade - Interno
Isabel Madalena	Município do Marco de Canaveses	Chefe Divisão dos Recursos Humanos
Fernando Pedroso	Município do Marco de Canaveses	Director Departamento de Administração Geral e Finanças
Alexandre Aguiar	Município do Marco de Canaveses	Chefe Divisão Cultura, Turismo e Associativismo



### MUNICÍPIO DO MARCO DE CANAVESES

Graja Costa	EMPE - European Anti Poverty Movement (Rede Europeia anti-Pobreza)	Representante de ONG com assento no Conselho da CIG
Ass Maria Ferreira	Assembleia Municipal do Marco de Canaveses	Deputada da Assembleia Municipal
Breno Santos	Assembleia Municipal do Marco de Canaveses	Presidente da Junta de Freguesia de Constança

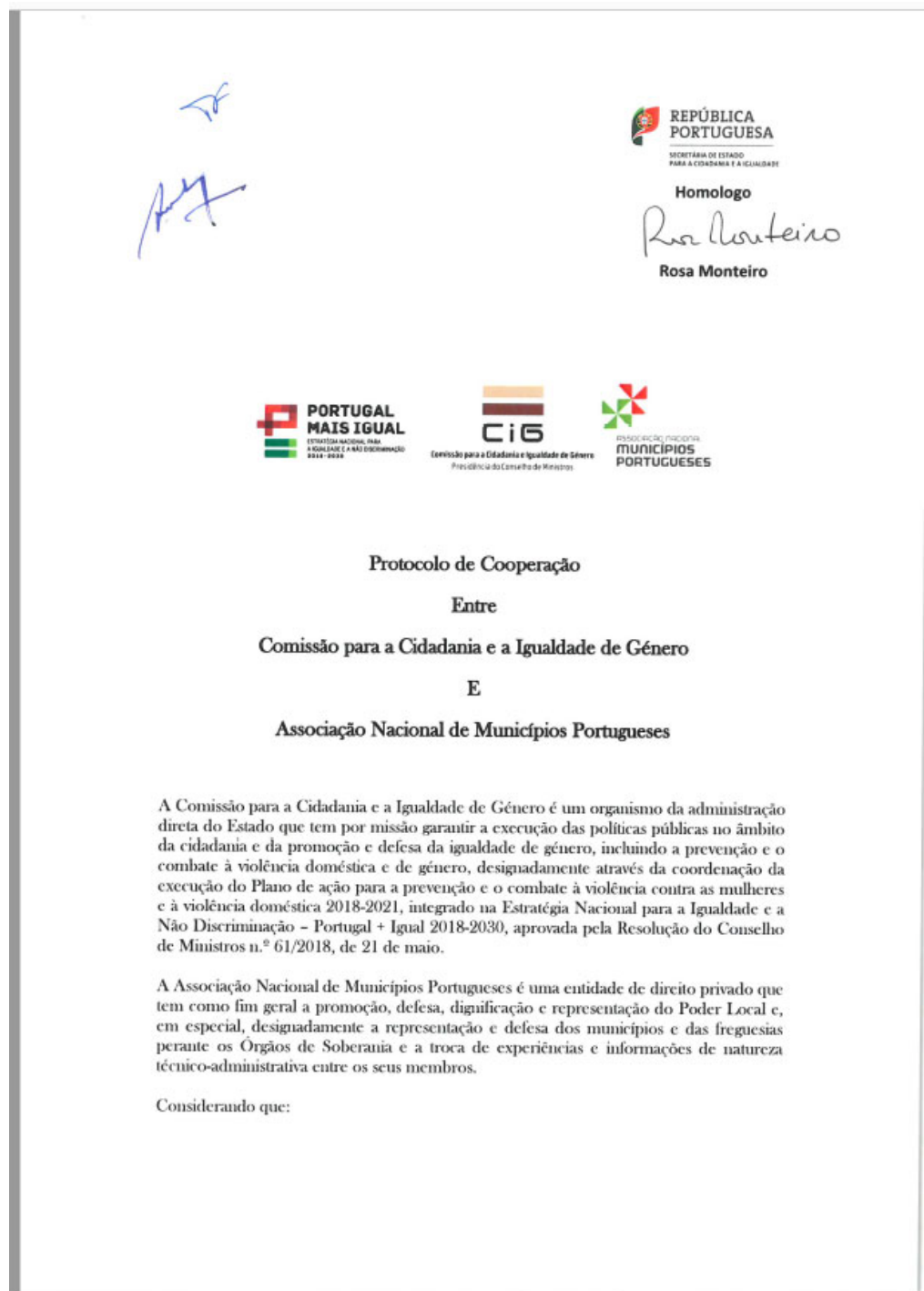
Plano do Conselho de Marco de Canaveses, 31 de março de 2022.

A Presidente da Câmara Municipal



Dra. Cristina Vieira




## IV - Protocolo de Cooperação entre a CIG e a Associação Nacional de Municípios Portugueses



## V - Protocolo de Cooperação Institucional entre o MMC e o INR





### PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO INSTITUCIONAL ENTRE O MUNICÍPIO DO MARCO DE CANAVESES E O INSTITUTO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO

Considerando que:

A melhoria das condições de vida das pessoas com deficiência/incapacidade e das suas famílias através da promoção da igualdade de oportunidades e da plena participação social e económica constitui, claramente, uma prioridade assumida pelo Estado Português.


A Constituição da República Portuguesa no seu art.º 71.º consigna ao Estado a responsabilidade de adotar as medidas necessárias, de forma a assegurar o reconhecimento e o efetivo exercício dos direitos das pessoas com deficiência/incapacidade.

Este imperativo constitucional, desde julho de 2009, com a ratificação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, compromete o Estado Português a promover, proteger e garantir condições de vida dignas às pessoas com deficiência/incapacidade de forma transversal, salvaguardando sobretudo direitos económicos, sociais e culturais.


Neste contexto, o acesso à informação constitui-se como condição basililar para o pleno exercício da cidadania, pois só desta forma poderão, estes cidadãos, assumir os direitos e deveres cívicos reconhecidos a qualquer cidadão num Estado de Direito.

Nestes termos considerando:

- que para a promoção das políticas de igualdade de oportunidades, o acesso à informação assume particular importância;
- que os Balcões da Inclusão têm como objetivo prestar às pessoas com deficiência/incapacidade atendimento especializado na temática da deficiência/incapacidade, que inclui informação global e integrada sobre os seus direitos e benefícios e recursos existentes, designadamente prestações e respostas sociais, emprego e formação profissional, produtos de apoio/ajudas técnicas, benefícios fiscais, acessibilidades e transportes, intervenção precoce e educação, apoiando-as na procura das soluções mais adequadas à sua situação concreta;
- as atribuições dos Municípios, na informação e defesa dos direitos dos cidadãos e, na prestação de serviços em parceria com as entidades competentes da administração central a estratos sociais dependentes;
- as atribuições Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, através do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P., adiante designado por INR, IP, na prossecução da execução das políticas dirigidas às pessoas com deficiência/incapacidade,

 1

## VI - Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio de Violência Doméstica



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

### PROTOCOLO PARA A TERRITORIALIZAÇÃO DA REDE NACIONAL DE APOIO ÀS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

*Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa*


*(Amarante, Baião, Castelo de Paiva, Celorico de Basto, Cinfães, Felgueiras, Lousada, Marco de Canaveses, Paços de Ferreira, Penafiel, Resende)*

A prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, a eliminação dos estereótipos e o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, 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, designadamente do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021 (PAVMVD), em linha com a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim da ONU, de 1995, e com a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul) de 2011.


A ENIND integra, de forma transversal, a dimensão da territorialização das políticas públicas, visando uma ação territorializada, multidisciplinar e intersectorial, no pressuposto de que a eficácia da prevenção e do combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica exige o reforço da cooperação entre os diferentes setores com intervenção nesta área e de que é essencial uma efetiva planificação territorial das respostas existentes.

Assim, e ao abrigo da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, torna-se necessário assegurar as condições para garantir uma cobertura nacional equilibrada e qualificada da rede nacional de apoio à vítima de violência doméstica, bem como a articulação e o trabalho em rede dos serviços e respostas já disponíveis, ou a criar, tendentes à melhoria da sua eficácia e eficiência.


No âmbito do processo de descentralização administrativa através da transferência de competências das Autarquias Locais para as Comunidades Intermunicipais, a



REPÚBLICA PORTUGUESA  
a 25 de maio de 1976  
LIBERDADE E JUSTIÇA SOCIAL



SECRETARIA DE ESTADO  
CIG  
Cidadania e Igualdade



PORTUGAL  
MAIS IGUAL  
2018-2030  
ESTRATÉGIA NACIONAL DE  
IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Página 1 de 28





**TÂMEGA e SOUSA**  
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL



COFINANCIADO POR:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu