



Município de Resende

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



Ficha técnica

Título Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Resende

Autoria e Organização Equipa para a Igualdade na Vida Local

Ana Maria Rocha Dias Pinto

Fátima Maria da Rocha Soares de Matos

Maria José Dias

Jorge Topa

José Carlos Pinto

Paulo Rocha

Hildeberto Valdoleiros

Cesaltina Gomes

Rita Fernandes

Município Resende

Comunidade Intermunicipal Tâmega e Sousa

Documento elaborado com o apoio de Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

Fundo Social Europeu

AVISO N.º POISE 22-2020-03

Data de Edição 2022

Índice

Índice	3
Índice de figuras	4
Índice de tabelas.....	5
Nota de abertura	7
1. Enquadramento.....	10
2. O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do Município de Resende.....	16
2.1. Objetivos gerais do PMIND de Resende.....	19
2.2. Acompanhamento Monitorização Avaliação.....	20
3. Plano de Ação	23
3.1. Vertente interna	29
3.2. Vertente externa	30
3.3. Calendarização das medidas 2022 a 2025	33
3.4. Atividades detalhadas	34
3.4.1. Vertente interna	34
3.4.2. Vertente externa	41
Anexos	64
I. Despacho interno de nomeação da EIVL.....	65
II. Despacho interno de nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade (Interna e Externa).....	67
III. Ficha de relação com a CIG - Assinatura dos protocolos com a nova geração.....	69

Índice de figuras

Figura 1 Linhas de atuação transversais da ENIND – Portugal + Igual.....	10
Figura 2 Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual	11
Figura 3 Objetivos SMART	13
Figura 4 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030	16
Figura 5 Áreas que integram o Pilar Europeu dos Direitos Sociais	17
Figura 6 Grandes Objetivos Estratégicos Pilar dos Direitos Sociais Europeus União Europeia.....	17
Figura 7 Objetivos do PMIND Resende	19
Figura 8 Acompanhamento, monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade.....	20

Índice de tabelas

Tabela 1 Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Os 20 Princípios	17
Tabela 2 Principais ODS 2030 Direitos Sociais Objetivos Estratégicos Nacionais PAIMH	24
Tabela 3 Principais ODS 2030 Direitos Sociais Objetivos Estratégicos Nacionais PAVMVD.....	27
Tabela 4 Principais ODS 2030 Direitos Sociais Objetivos Estratégicos Nacionais PAOIEC	28
Tabela 5 Calendarização das medidas 2022 a 2025.....	33
Tabela 6 Medida 01 Formação em IG ou áreas afins.....	34
Tabela 7 Medida 02 Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H.....	35
Tabela 8 Medida 03 Ação de Informação “Lei da Parentalidade”	36
Tabela 9 Medida 04 Informação sobre matérias de IG.....	37
Tabela 10 Medida 05 Adoção de linguagem inclusiva	38
Tabela 11 Medida 06 Dossiê/Relatório IG	39
Tabela 12 Medida 07 Caixa de Sugestões.....	40
Tabela 13 Medida 08 Ações de sensibilização em IG e igualdade nas profissões nas entidades do setor da educação (JI e escolas do 1º CEB).....	41
Tabela 14 Medida 09 Teatro RIIAV “Uma Aventura pela Igualdade”	42
Tabela 15 Medida 10 Leituras para a Igualdade	43
Tabela 16 Medida 11 Ação de sensibilização direcionada para público feminino em situação de desemprego (Empreendedorismo no feminino).....	44
Tabela 17 Medida 12 Ação de capacitação para a criação de iniciativas/ideias económicas	45
Tabela 18 Medida 13 Empreendedorismo no feminino Apoio e aconselhamento na elaboração do plano de negócios (ações individualizadas)	46
Tabela 19 Medida 14 Jantar de iniciativas.....	47
Tabela 20 Medida 15 Ações de sensibilização Escolhas académicas e IG.....	48
Tabela 21 Medida 16 Ações de capacitação digital para grupos de pessoas com baixa escolaridade.....	49
Tabela 22 Medida 17 Ações de sensibilização “Mitos vs. Realidades na Organização Familiar”	50
Tabela 23 Medida 18 Sessões de Sensibilização sobre Violência	51
Tabela 24 Medida 19 Sinalização do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio).....	52
Tabela 25 Medida 20 Sinalização do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro)	53
Tabela 26 Medida 21 Sinalização do Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de novembro).....	54
Tabela 27 Medida 22 ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG	55

Tabela 28 Medida 23 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo”	56
Tabela 29 Medida 24 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 2º ciclo”	57
Tabela 30 Medida 25 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 3º ciclo e Ensino Secundário”	58
Tabela 31 Medida 26 partilha de Boas Práticas nos PMIND.....	59

Nota de abertura

A Igualdade entre Mulheres e Homens e a Não Discriminação é um princípio reconhecido na Constituição da República Portuguesa (art.º 13º) e uma das tarefas fundamentais do Estado Português (art.º 9º), corolário de um Estado de Direito Democrático.

Aquele princípio visa, não só, garantir o direito à Igualdade mas, também, assumir a sua promoção, o que significa igualdade de direitos e liberdades, igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade - político, económico, laboral, pessoal e familiar.

Muito tem sido feito pela promoção da igualdade de direitos entre mulheres e homens, sendo considerado cada vez menos aceitável que as diferenças de sexo, de carácter biológico, continuem a conduzir à desigualdade de género, traduzindo-se em diferenças de ordem sociológica e que levam ao desequilíbrio da participação de homens e mulheres nas esferas pública e familiar.

A implementação de Planos Municipais para a Igualdade está em consonância com a Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, de acordo com o disposto no Artigo 33.º, n.º 1, alínea q), que refere que compete à Câmara Municipal “assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente, através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade”.

É, pois, com base nestes pressupostos de intervenção, e em resposta ao compromisso assumido ao subscrever o Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação, celebrado com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género no dia 5 de junho de 2019 e renovado no corrente ano, que a Câmara Municipal promoveu a elaboração do seu Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, enquanto instrumento de política global para a igualdade e não discriminação a nível local, reafirmando desta forma, o compromisso de fomentar e aprofundar as políticas e ações conducentes a uma efetiva mudança social e à igualdade social entre mulheres e homens e, assim, promover a construção de uma sociedade mais justa.

Manuel Garcez Trindade, Presidente da Câmara Municipal de Resende

01.

Enquadramento

1. Enquadramento


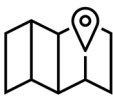

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) “pretende consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030”.

Adicionalmente, afirma-se também como um documento de referência, basilar à promoção da igualdade, bem como à eliminação de todas as formas de violência, designadamente, contra mulheres, a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), tratado internacional de direitos humanos, que representa um quadro jurídico abrangente, e que foi ratificado por Portugal em 2013, tendo entrado em vigor no ano de 2014. Este documento de caráter orientador contempla padrões mínimos em termos de respostas estatais no combate à violência contra mulheres, bem como à sua prevenção¹.

Neste seguimento, a preocupação central desta estratégia materializa-se na consolidação dos progressos alcançados até ao presente (tanto por agentes públicos como privados), assim como na perspetivação do futuro através de uma ação governativa de e para a igualdade, equidade e a inclusão, através da eliminação e desconstrução de estereótipos e assente em princípios de desenvolvimento sustentável.

Assumindo as seguintes três linhas de atuação transversais: interseccionalidade, a territorialização e as parcerias:

Figura 1 | Linhas de atuação transversais da ENIND – Portugal + Igual

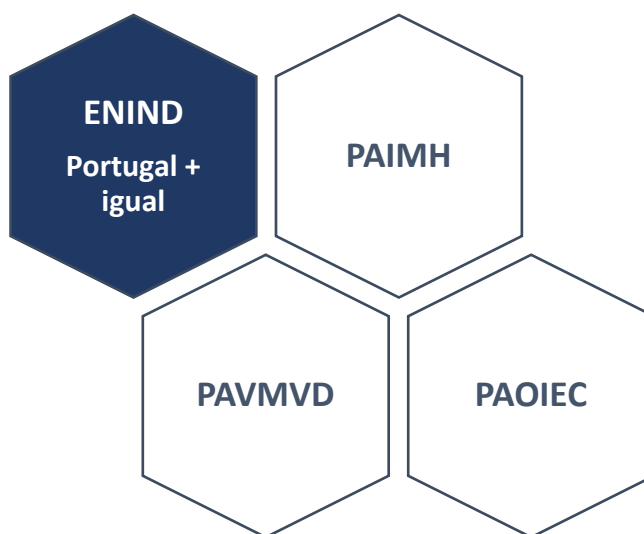
Interseccionalidade	Territorialização	Parcerias
		
Uma vez que a discriminação e a segregação resultam de uma multiplicidade de fatores	Uma vez que as políticas públicas devem ter por base as especificidades de cada território, adaptando-se e adequando-se às mesmas	Uma vez que deve existir uma corresponsabilização e otimização de redes e de meios, assim como um conjunto de práticas partilhadas

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

¹ <https://plataformamulheres.org.pt/artigos/direitos-humanos/convencao-istambul/>

Assim, a ENIND encontra-se baseada nos três seguintes planos de ação:

Figura 2 | 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 contra a violência doméstica;
- PAOIEC - Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Na sequência da realização do Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação relativo ao território de Resende, elabora-se o presente documento, que se afirma como um Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação. No que respeita à vertente interna, o referido diagnóstico evidenciou assimetrias entre mulheres e homens, nomeadamente, as seguintes:

- Assimetria entre mulheres e homens na composição do Executivo do Órgão da Câmara Municipal, no grupo dos Chefes de Divisão Municipal e no conjunto dos/as Presidentes de Juntas de Freguesia, evidenciando um fraco envolvimento das mulheres na política;
- Relativamente aos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Resende existem divisões masculinizadas e feminizadas que vão ao encontro dos estereótipos de género, encontrados em algumas profissões e grupos profissionais;
- Política retributiva com algumas assimetrias entre os coletivos feminino e masculino;
- Estruturas de direção dos Parceiros da Rede Social do Terceiro Setor fortemente masculinizadas;
- Baixa frequência em ações de formação em temáticas relacionadas com a Igualdade de Género, inclusão e outras temáticas afins;
- Não se encontram ainda incluídos no SIADAP, pelo menos dois objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, com vista à não discriminação e conciliação;

- Inexistência de adoção de medidas para promover a representação equilibrada entre mulheres e homens;
- Inexistência da adoção de uma linguagem inclusiva na comunicação interna e externa da Câmara Municipal de Resende.

Ainda, e ao nível da vertente externa do território, foram identificadas as seguintes fragilidades:

- Território de baixa densidade populacional;
- Índice de envelhecimento muito elevado e com evolução crescente, o mais elevado das sub-regiões que integram a CIM do Tâmega e Sousa;
- Estrutura empresarial frágil e com pouca competitividade, o que compromete tanto a taxa de atividade feminina, relativamente à masculina, bem como a taxa de desemprego feminina, que é mais elevada do que a masculina;
- Diferencial salarial (em termos de remuneração média mensal) entre os coletivos masculino e feminino;
- Elevado diferencial entre empregadores e empregadoras;
- Baixa escolaridade da população em geral e do coletivo feminino, em particular (com escolaridade completa até ao 3º CEB);
- Diminuição do número de estudantes e de estabelecimentos escolares;
- Inexistência de uma estrutura de representação, ou organização representativa, de mulheres (por exemplo, mulheres empregadoras) com assento no CLAS;
- Taxa de cobertura dos Centros de Dia muito reduzida;
- Panorama de alcoolismo e violência doméstica.

Segundo o Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, o presente plano considera as seguintes diretrizes:

- Foi aprovado, numa primeira fase, em Reunião de Câmara e, posteriormente, em Assembleia Municipal. A Câmara Municipal de Resende assume, assim, um compromisso na concertação de esforços, visando o envolvimento dos diversos *stakeholders*, no sentido de uma mudança ativa e proativa do seu território e dos diversos elementos que o integram (organizações e pessoas) em direção a uma sociedade mais equitativa e sustentável;
- No seguimento da realização de todo o processo foi constituída a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), encontrando-se o despacho e nomeação desta equipa no Anexo I - Despacho interno de nomeação da EIVL. Esta constituição data de 10 de janeiro de 2022, tendo a EIVL como funções atribuídas, a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política de igualdade de género e de oportunidades, através do desenvolvimento e acompanhamento do atual plano, operacionalizando os objetivos definidos pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), publicada através da Resolução do Conselho de Ministros R

61/2018, em alinhamento com as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), constantes da Agenda 2030;

- Foram também, e previamente, nomeadas duas Conselheiras Locais para a Igualdade (interna e externa), nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2020, de 25 de maio. O despacho da referida nomeação encontra-se apenso ao presente documento como Anexo II - Despacho Interno de Nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade (interna e externa);
- 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, para não haver margem para erros	Meta quantificável, passível de ser medida	Meta alcançável e real, mas também desafiadora	Meta deve causar um impacto positivo nos resultados	Meta definida para um período determinado

Fonte: Objetivos SMART

- Integrando uma perspetiva de *mainstreaming* de género, perspetiva-se que as ações definidas no presente plano extingam ou atenuem as fragilidades detetadas na realização do diagnóstico, sendo por isso, expectável que se assumam com instrumentos transformadores da realidade territorial do Concelho de Resende;
- Com a consciência de que esta não será uma etapa final na atenuação das desigualdades e assimetrias, mas antes mais um passo em direção a uma sociedade mais equitativa, inclusiva e sustentável, as ações definidas no presente plano pretendem responder às necessidades que se consideraram como prioritárias, aquando da elaboração do diagnóstico do território;
- Identificam-se claramente as entidades responsáveis pela implementação de cada ação ou medida, assim como os respetivos recursos necessários para a sua mobilização, com a referência ao horizonte temporal a que respeitam, nomeadamente, para os primeiros 12 meses de intervenção;
- O presente plano deverá ser comunicado publicamente, ficando disponível para consulta no sítio da Câmara Municipal de Resende (<https://cm-resende.pt/>) por toda a população. Este documento afirma-se como sendo de fácil e rápida consulta, carecendo de validação findo o seu prazo de vigência;

- No final do seu prazo de implementação (12 meses), o plano deve ser objeto de avaliação e, eventualmente se detetados desvios e incumprimentos ao estabelecido inicialmente, poderá ainda ser ajustado, numa perspetiva de continuidade;
- A avaliação deverá ser também apresentada em reunião de Câmara, sendo também submetida à Assembleia Municipal, após validação pela EIVL, privilegiando-se a continuidade do processo.

Em conclusão, o presente plano afirma-se como um compromisso por parte do Município de Resende que, assumindo princípios inerentes à transparência, rigor e flexibilidade, pretende assegurar uma melhoria progressiva da qualidade de vida, equidade e inclusão das pessoas que habitam o concelho de Resende.

02.

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

2. O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) do Município de Resende

É um facto que o planeta, os seus territórios e a humanidade atravessam enormes desafios económicos e sociais. Com um olhar global, mas assente numa perspetiva territorial regional, devido às especificidades que caracterizam cada território, o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação (V PNI) encontra-se alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 2030, que definem uma agenda alargada e ambiciosa, abrangendo um conjunto diversificado de dimensões associadas ao desenvolvimento sustentável.

Esta resolução emanada pela Organização das Nações Unidas é constituída por 17 objetivos, que se encontram, por sua vez, repartidos por 169 metas. Este documento foi subscrito por unanimidade em 2015, por 193 Estados-membros desta organização, tendo entrado em vigor no dia 1 de janeiro de 2016. Estes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 2030 encontram-se evidenciados na figura seguinte.

Figura 4 | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030

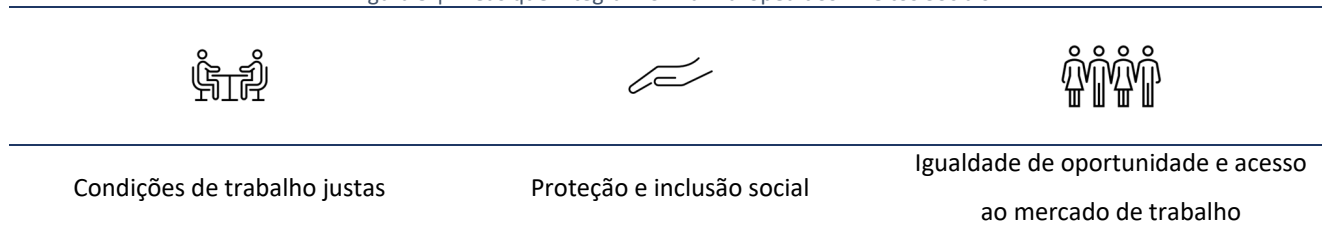


Fonte: <https://www.undp.org/>

No entanto, e para que estes objetivos sejam atingidos, é necessário existir um compromisso de transparência e de cooperação entre os diversos *players* que integram o território.

Neste sentido, e uma vez que é importante existir um alinhamento comum, pelo qual as entidades públicas e privadas devem pautar o seu comportamento e procurar encontrar uma estratégia com significado que se materialize numa mudança positiva do território, das pessoas e da sociedade, destaca-se também a contextualização do Pilar Europeu dos Direitos Sociais que contempla 20 Princípios, assentes em três áreas distintas, mas também elas complementares entre si:

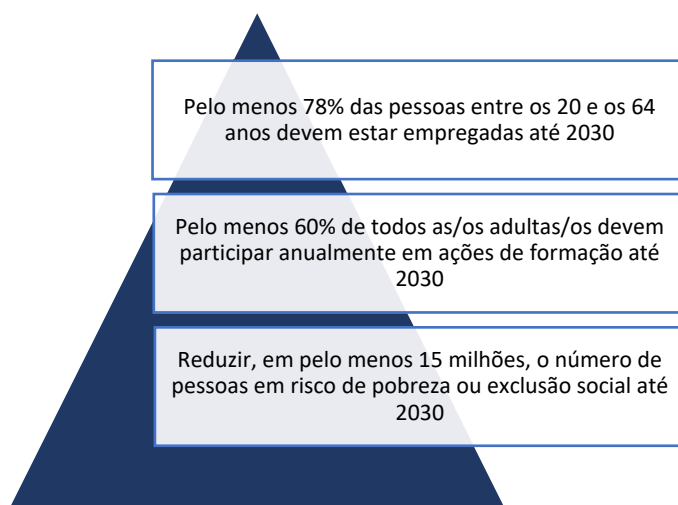
Figura 5 | Áreas que integram o Pilar Europeu dos Direitos Sociais



Fonte: União Europeia; Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Também os objetivos propostos pelo Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais são ambiciosos, traduzindo-se no seguinte:

Figura 6 | Grandes Objetivos Estratégicos | Pilar dos Direitos Sociais Europeus | União Europeia



Fonte: 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

Os 20 Princípios que permitem pautar a atividade dos Estados e atingir estes objetivos são os que a seguir se enumeram.

Tabela 1 | 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"> • Diálogo social • Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada • Condições de emprego e proteção em caso de despedimento • Ambiente de trabalho seguro • Emprego seguro • Salários justos para um nível de vida decente 	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusão das pessoas com deficiência • Habitação e assistência para os sem abrigo • Cuidados de longa duração • Acesso aos serviços essenciais • Proteção social • Cuidados de saúde • Prestações de velhice • Rendimento mínimo • Proteção das crianças • Prestações por desemprego 	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdade entre homens e mulheres • Apoio ativo ao emprego • Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida • Igualdade de oportunidades

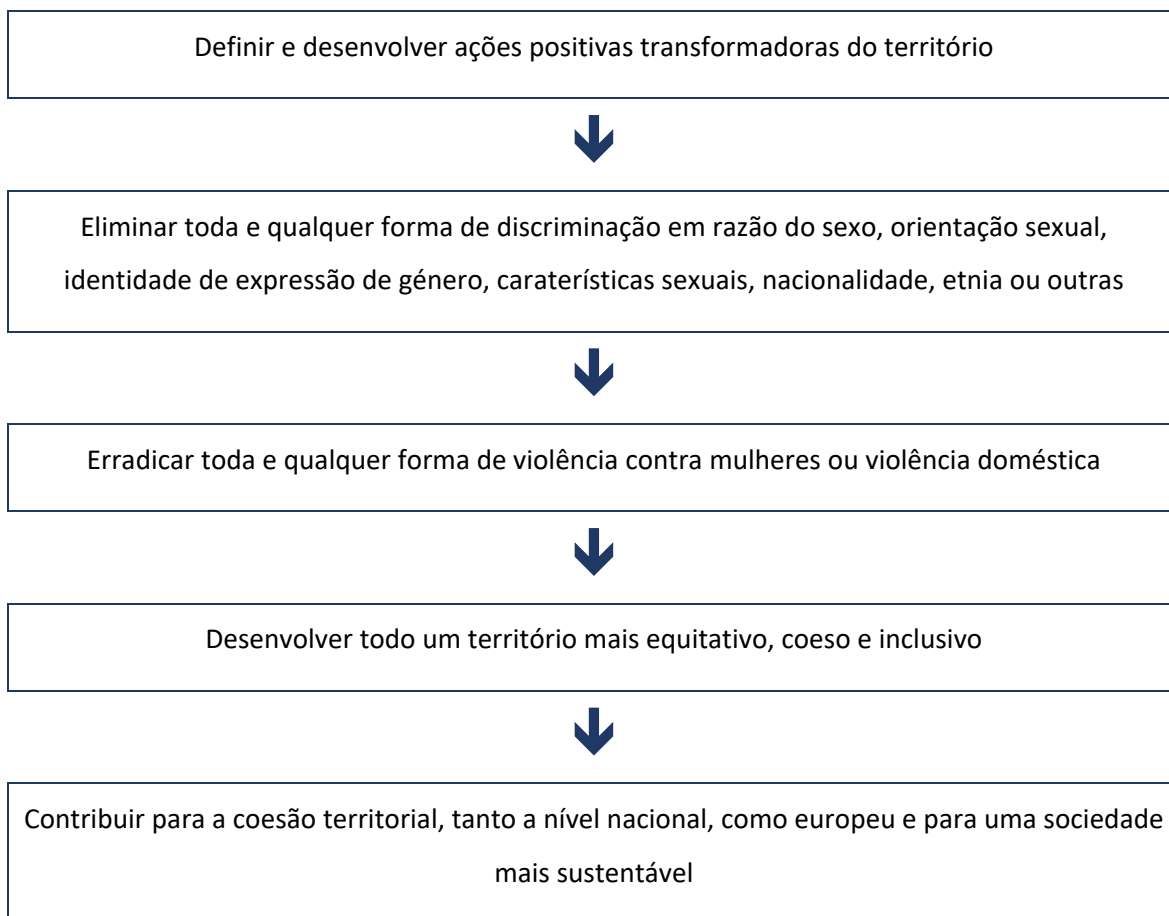
Fonte: União Europeia; Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Neste seguimento, o presente plano afirma-se como um compromisso entre o Município de Resende em contribuir para a consecução de todos estes objetivos, uma vez que uma lógica territorial local permite uma intervenção mais específica e especializada atendendo às especificidades e particularidades do território.

2.1. Objetivos gerais do PMIND de Resende

O presente plano, tal como já mencionado teve por base a elaboração de um diagnóstico que assentou numa análise interna e externa do Município de Resende, definindo os seguintes grandes objetivos gerais:

Figura 7 | Objetivos do PMIND | Resende



Fonte: Elaboração própria, Câmara Municipal de Resende

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 presente documento deve ainda:

- Ter um carácter público;
- Ser aprovado pelo órgão competente, que consubstancia o compromisso assumido pelo Município.

2.2. Acompanhamento | Monitorização | Avaliação

Tal como já referido, os objetivos definidos no âmbito do PMIND do Município de Resende seguem uma lógica SMART. Estes objetivos caracterizam-se por serem específicos, mensuráveis, atingíveis, relevantes e temporizáveis. Não obstante, quando falamos de objetivos para um dado território, esta é uma realidade que se torna complexa já que existem diversas variáveis que podem interferir na sua consecução.

Assim, é importante referir que uma intervenção num determinado território resulta numa ação complexa e dinâmica e que pode sofrer desvios ao que foi inicialmente definido, pelo que o processo de acompanhamento, monitorização e avaliação deve ser conduzido de forma sistemática e assentando em padrões de elevado rigor. Efetivamente esta é uma das fases mais importantes, pois é através dela que se irão realizar todos os esforços necessários para que os objetivos inicialmente definidos sejam atingidos.

Desta forma destacam-se como fundamentais os seguintes aspetos inerentes ao acompanhamento e monitorização do presente plano, que se materializa na elaboração do **Relatório de Execução do Plano**, devendo o mesmo encontrar-se concluído três meses antes da data de termo da operação financiada:

- Relato das medidas implementadas no período;
- Funcionamento do modelo de governação previsto;
- A recolha de informação sobre a execução deve permitir uma relação direta com as metas previstas.

Figura 8 | Acompanhamento, monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade



Fonte: Elaboração própria

Finalmente, a avaliação do PMIND deverá materializar-se no documento **Avaliação do Plano para a Igualdade**, que contemplará a avaliação de todo o processo de elaboração, aprovação e implementação, devendo ficar a cargo de uma equipa/perito/a independente e externa. Este documento deverá integrar:

- A avaliação do cumprimento das metas estabelecidas para o período;
- Referência ao impacto nas pessoas, organizações e território;
- Avaliação do processo desenvolvido em termos do envolvimento dos diferentes *stakeholders*;
- Identificação de pontos fortes e pontos fracos, oportunidades e ameaças;
- Apresentação de propostas de melhoria a incorporar no futuro para a execução do PMIND no restante período de vigência;
- Apresentação de propostas de melhoria para o processo de elaboração e implementação de planos futuros.

03.

Plano de Ação

3. Plano de Ação

O Município de Resende, assumindo um compromisso de contribuir para o desenvolvimento sustentável do seu território, procedeu à definição de um conjunto de medidas, desenhadas tendo por base a prévia elaboração de um Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação. Ambos os documentos (Diagnóstico e Plano de Ação – PMIND) contemplam quer a vertente interna (ou seja, os Recursos Humanos que integram a Câmara Municipal de Resende), quer a vertente externa, que integra o território, as organizações e as pessoas.

Subsequentemente, foram definidas diversas medidas (26 na sua globalidade), que se direcionam para a vertente interna (7 medidas) e para a vertente externa (19 medidas), devendo a maioria das mesmas ser aplicada em mais de um ano civil.

Em plena consciência de que para que a mudança aconteça é necessário o envolvimento de todas as organizações e de todas as pessoas, estas medidas foram desenhadas, de forma a abranger públicos-alvo diversificados, mas com um foco maior nas crianças e nos jovens, uma vez que se afirmam como o futuro da sociedade.

Assim, nesta secção do PMIND encontram-se as tabelas resumo com os principais grandes Objetivos Estratégicos Nacionais, definidos no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 e os principais Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, assim como os Principais Direitos Sociais.

As subsecções seguintes integram informação agregada sobre as medidas definidas para a vertente interna e para a vertente externa, proporcionando uma visão mais global do plano, de fácil consulta e acesso, seguindo-se o cronograma com a calendarização da implementação das medidas.

Na subsecção seguinte encontram-se cada uma das medidas detalhadas, nomeadamente, com informação sobre: a designação da medida, o domínio de intervenção, o eixo da ENIND em que enquadram, o seu objetivo geral e os objetivos específicos, o público-alvo a quem se destina, as entidades responsáveis e as entidades parceiras, os recursos humanos e físicos afetos à sua realização, as metas a atingir atendendo ao horizonte temporal a que se referem, os indicadores de avaliação, a sua calendarização (ano em que devem ser implementadas) e a forma de comunicação, que deve ser, privilegiadamente, através dos meios institucionais, neste caso, o site do Município.

Espera-se, assim, que as medidas definidas neste PMIND tenham um carácter profundamente transformador, afirmando-se como um percurso a seguir, tendo como objetivo último a eliminação de todos os obstáculos estruturais à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)			
Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais	
 <p>5 IGUALDADE DE GÉNERO</p>	<p>Igualdade de oportunidades</p> <p>Igualdade entre homens e mulheres</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 <i>gender budgeting</i></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>8 TRABALHO DIGNO E CRESCIMENTO ECONÓMICO</p>	<p>Salários justos para um nível de vida decente</p> <p>Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida</p>	<p>1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional</p>	
 <p>10 REDUZIR AS DESIGUALDADES</p>		<p>2.1. Combater a segregação sexual das profissões</p> <p>2.1.3. Desenvolvimento de iniciativas, ações de informação e projetos que combatam a segregação sexual nas profissões</p>	
		<p>2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens</p> <p>2.2.4. Disseminação pelos setores da aplicação de sistemas de avaliação não enviesada de postos de trabalho</p>	<p>OE2</p> <p>Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional</p>
	<p>Igualdade de oportunidades</p> <p>Igualdade entre homens e mulheres</p>	<p>2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar</p>	

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

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais	
	<p>Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada</p> <p>Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida</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>4 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>OE3</p> <p>Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género</p>
 <p>1 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</p>	<p>OE7</p> <p>Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social</p>

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



Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais
		abrigo, migrantes, afrodescendentes e minorias étnicas
		7.1.3. Realização de atividades de promoção do ensino e de combate ao abandono escolar para crianças das comunidades ciganas, particularmente raparigas
		7.1.4. Promoção de ações de alfabetização e capacitação de mulheres idosas e alargamento do respetivo acesso às TIC
		7.1.5. Desenvolvimento de informação, instrumentos e diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade

Fonte: Elaboração própria

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 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 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
		OE2 Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção

Fonte: Elaboração própria

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 <p style="text-align: right;">OE2</p> Garantir a transversalização das questões 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 <p style="text-align: right;">OE3</p> 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

Medida	Público-alvo	Entidades Responsáveis	Entidades Parceiras	Metas	Indicadores de Avaliação	Domínio de Intervenção	Objetivos Específicos	Eixo ENIND Objetivo Geral	
01	Formação em IG ou áreas afins	RH da CMR	CMR	CIG	1 ação de formação/15 participantes/ano	N.º ações de formação/ano N.º participantes/ano	RH	1.3. Integrar a perspectiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP	PAIMH OE1
02	Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H	RH da CMR	CMR	Não aplicável	Inclusão de 1 objetivo/ano	Inclusão de 1 objetivo/ano	RH	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspectiva da IMH na AP	PAIMH OE1
03	Ação de Informação “Lei da Parentalidade”	RH da CMR Comunidade e em geral	CMR	CITE CIG	1 ação de informação/ano/20 participantes	N.º de ações de informação realizadas/ano/ n.º participantes envolvidas/os	RH	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	PAIMH OE2
04	Informação sobre matérias de IG	RH da CMR	CMR	Não aplicável	1 separador/ano	N.º de publicações no separador/ano	RH Comunicação	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspectiva da IMH na AP	PAIMH OE1
05	Adoção de linguagem inclusiva	RH da CMR	CMR	Não aplicável	10 documentos/notícias/ 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
06	Dossiê/Relatório IG	RH da CMR Comunicação	CMR	Não aplicável	1 dossiê elaborado/ano	Dossiê elaborado/ano	Comunicação	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspectiva da IMH na AP	PAIMH OE1
07	Caixa de sugestões	RH da CMR	CMR	Não aplicável	1 caixa de sugestões por edifício municipal	N.º de caixas de sugestões implementadas	RH	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspectiva da IMH na AP	PAIMH OE1

Fonte: Elaboração própria

3.2. Vertente externa

Medida	Público-alvo	Entidades Responsáveis	Entidades Parceiras	Metas	Indicadores de Avaliação	Domínio de Intervenção	Objetivos Específicos	Eixo ENIND Objetivo Geral	
08	Igualdade de género nas profissões – 1º CEB	Crianças (JI) Estudantes do 1º CEB	CMR	AE/ENA Centro de Saúde Bombeiros GNR	1 ação de sensibilização/ano /nível de ensino/JI/1º Ciclo	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º crianças/alunos/as abrangidos	RH Educação	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens	PAIMH OE2
09	Teatro RIIAV “Uma Aventura pela Igualdade”	Estudantes do 1º CEB	CMR	AE/ENA	200 estudantes/espectadoras/es/ano	N.º de espectadoras/es/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
10	Leituras pela Igualdade	Estudantes 1º CEB	CMR	AE/ENA Biblioteca Municipal de Resende Grupos Desportivos GNR	1 ação de sensibilização/ano /nível de ensino/1º Ciclo	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º estudantes abrangidos/ano	RH Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
11	Empreendedorismo no feminino	Mulheres em situação de desemprego	CMR	Associação Empresarial de Resende IEFP GIP CLDS4G/DOLMEN	1 ação de sensibilização/ano /15 participantes	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º participantes envolvidas/ano	RH Planeamento Estratégico	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens	PAIMH OE2
12	Ação de capacitação para a criação de iniciativas/ideias económicas	Mulheres em situação de desemprego	CMR	CLDS4G DOLMEN	1 ação de capacitação/15 participantes/ano	N.º de ações de capacitação realizadas/ano N.º participantes envolvidas/ano	RH Planeamento Estratégico	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens	PAIMH OE2
13	Empreendedorismo no feminino Apoio e aconselhamento na elaboração do plano de negócios (ações individualizadas)	Mulheres em situação de desemprego com uma ideia de negócio	CMR	Associação Empresarial de Resende CLDS4G DOLMEN	Pelo menos 4 Ações individualizadas/ano	N.º de ações individualizadas realizadas/ano N.º participantes envolvidas/ano	RH Planeamento Estratégico	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens	PAIMH OE2
14	Jantar de iniciativas	Público em geral Empresárias e empresários da região	CMR	Escolas Grupos desportivos Parceiros do CLAS Empresas	Realização de 1 jantar de iniciativas/ano	Realização de 1 jantar de iniciativas/ano N.º participantes/ano	RH 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	Ações de sensibilização Escolhas Académicas e IG	Estudantes 9º ano de escolaridade e 12º ano de escolaridade AE/ENA Escola Profissional de Resende	CMR	AE/ENA Escola Profissional de Resende	1 ação de sensibilização/ano / turma/9º ano/3º CEB 1 ação de sensibilização/ano / turma/12º ano/Ensino Secundário	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º estudantes abrangidas/os/ano	RH Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
16	Ações de capacitação digital para grupos de pessoas com	Pessoas em situação de risco de exclusão e pobreza	CMR	IEFP - Resende GIP Associação Empresarial de Resende	1 ação de capacitação/15 participantes/ano	N.º de ações realizadas/ano N.º participantes/ano	RH	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade	PAIMH OE7

Medida	Público-alvo	Entidades Responsáveis	Entidades Parceiras	Metas	Indicadores de Avaliação	Domínio de Intervenção	Objetivos Específicos	Eixo ENIND Objetivo Geral	
baixa escolaridade	Grupo identificado com menor escolaridade		Município (Serviços Informáticos)				social e económica, pessoas idosas, vítimas de violência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana		
17	Ações de sensibilização “Mitos vs. Realidades na Organização Familiar”	Pessoas em situação de desemprego Pessoas beneficiárias do RSI	CMR	RSI	1 ação de sensibilização/15 participantes/ano	N.º de ações realizadas/ano N.º participantes/ano	RH	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, pessoas idosas, vítimas de violência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana	PAIMH OE7
18	Sessões de Sensibilização sobre Violência	População Sénior, crianças e comunidade em geral	CMR	GNR Juntas e Uniãoes de Freguesias	1 ação de sensibilização/freguesia	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º participantes/ano	Violência de Género e/ou Doméstica	1.1. Transversalizar a temática da VMVD	PAVMVD OE1
19	Sinalização do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)	Comunidade em geral	CMR	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
20	Sinalização do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro)	Comunidade em geral	CMR	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
21	Sinalização do Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de novembro)	Comunidade em geral	CMR	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
22	ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG	Docentes	CMR	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
23	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo”	Docentes	CMR	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
24	Ação de formação “IG –	Docentes	CMR	CIG AE/ENA	1 docente/escola/ano	N.º de docentes/escola/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar	PAIMH OE3

Medida	Público-alvo	Entidades Responsáveis	Entidades Parceiras	Metas	Indicadores de Avaliação	Domínio de Intervenção	Objetivos Específicos	Eixo ENIND Objetivo Geral
Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo”			CFAE		ano		livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	
25 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 3º ciclo e Ensino Secundário”	Docentes	CMR	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
26 Partilha de Boas Práticas nos PMIND	Municípios da CIM TS	CMR	CIM TS	1 ação bienal	N.º de boas práticas partilhadas	RH e Responsabilidade Sociais das Organizações	1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional	PAIMH OE1

Fonte: Elaboração própria

3.3. Calendarização das medidas | 2022 a 2025

Tabela 5 | Calendarização das medidas | 2022 a 2025

Medida	2022	2023	2024	2025
01 Formação em IG ou áreas afins	■	■	■	■
02 Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não		■	■	
03 Ação de Informação “Lei da Parentalidade”		■		■
04 Informação sobre matérias de IG	■	■	■	■
05 Adoção de linguagem inclusiva	■	■	■	■
06 Dossiê/Relatório IG	■	■	■	■
07 Caixa de Sugestões	■	■	■	■
08 Igualdade de género nas profissões – 1º CEB		■	■	
09 Teatro RIIAV “Uma Aventura pela Igualdade”	■	■	■	■
10 Leituras para a Igualdade		■	■	
11 Empreendedorismo no feminino		■	■	
12 Ação de capacitação para a criação de iniciativas/ideias económicas		■	■	
13 Empreendedorismo no feminino Apoio e aconselhamento na elaboração		■	■	
14 Jantar de iniciativas		■	■	
15 Ações de sensibilização Escolhas Académicas e IG		■	■	
16 Ações de capacitação digital para grupos de pessoas com baixa escolaridade		■	■	
17 Ações de sensibilização “Mitos vs. Realidades na Organização Familiar”	■	■	■	■
18 Sessões de Sensibilização sobre Violência	■	■	■	■
19 Sinalização do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e		■	■	
20 Sinalização do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de	■	■	■	■
21 Sinalização do Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher	■	■	■	■
22 ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG		■	■	
23 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-		■		
24 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo”			■	
25 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 3º ciclo e				■
26 Partilha de Boas Práticas nos PMIND		■		■

Fonte: Elaboração própria

3.4. Atividades detalhadas

3.4.1. Vertente interna

Tabela 6 | Medida 01 | Formação em IG ou áreas afins

Medida 01 Formação em IG ou áreas afins	
Designação da medida	Formação em IG ou áreas afins
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Câmara Municipal de Resende
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	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
Objetivos específicos	1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP Formar na área da IG, Assédio no local de trabalho, ética profissional e áreas afins
Público-alvo	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Resende
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	CIG
Recursos humanos afetos	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Resende
Recursos físicos afetos	Não se aplica
Metas	1 ação de formação/15 participantes/ano
Indicadores de avaliação	N.º ações de formação/ano N.º participantes/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	500,00 €

Fonte: Elaboração própria

Medida 02 | Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H

Designação da medida	Inclusão no SIADAP de dois objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Câmara Municipal de Resende
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	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 a IG
Objetivos específicos	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspectiva da IMH na AP
Público-alvo	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Resende
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	Não aplicável
Recursos humanos afetos	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Resende
Recursos físicos afetos	Não se aplica
Metas	Inclusão de 1 objetivo/ano
Indicadores de avaliação	Inclusão de 1 objetivo/ano
Calendarização	2023 2024
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Medida 03 Ação de Informação “Lei da Parentalidade”	
Designação da medida	Ação de Informação “Lei da Parentalidade”
Domínio de intervenção	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Resende
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	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
Objetivos específicos	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
Público-alvo	Colaboradoras/es da Câmara Municipal de Resende Comunidade em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	CITE; CIG
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Auditório Municipal
Metas	1 ação de informação/ano/20 participantes
Indicadores de avaliação	N.º de ações de informação realizadas/ano/n.º participantes envolvidas/os
Calendarização	2023 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Medida 04 Informação sobre matérias de IG	
Designação da medida	Informação sobre matérias de IG
Domínio de intervenção	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Resende Comunicação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	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
Objetivos específicos	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 no Município, entidades concelhias e comunidade em geral Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
Público-alvo	Colaboradoras/es da Câmara Municipal de Resende Público em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	Não aplicável
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação Município (Serviços Informáticos)
Recursos físicos afetos	Não aplicável
Metas	1 separador/ano
Indicadores de avaliação	N.º de publicações no separador/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Medida 05 Adoção de linguagem inclusiva	
Designação da medida	Adoção de linguagem inclusiva
Domínio de intervenção	Comunicação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	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 CMR
Objetivos específicos	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 de forma gradual, iniciando no site do Município e redes sociais
Público-alvo	Colaboradoras/es da Câmara Municipal de Resende Público em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	Não aplicável
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação Município (Serviços Administrativos/Informáticos e Comunicação)
Recursos físicos afetos	Não aplicável
Metas	10 documentos/notícias/ com linguagem inclusiva/ano
Indicadores de avaliação	N.º documentos com linguagem inclusiva/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Medida 06 Dossiê/Relatório IG	
Designação da medida	Dossiê/Relatório IG
Domínio de intervenção	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Resende Comunicação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações Adaptar a informação que se tem criado pelos RH, adequando-a à perspetiva de género Constituir dossiê/relatório com os dados do Município desagregados por sexo, com periodicidade anual
Objetivos específicos	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
Público-alvo	Colaboradoras/es da Câmara Municipal de Resende Público em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	Não aplicável
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação Município (Serviços Administrativos)
Recursos físicos afetos	Não aplicável
Metas	1 dossiê elaborado/ano
Indicadores de avaliação	Dossiê elaborado/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Medida 07 Caixa de sugestões	
Designação da medida	Caixa de sugestões
Domínio de intervenção	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Resende
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	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
Objetivos específicos	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP Promover a participação dos colaboradores/as do Município nas possíveis respostas a fornecer quanto a atividades que possam permitir uma conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
Público-alvo	Colaboradores/as da Câmara Municipal de Resende
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	Não aplicável
Recursos humanos afetos	Responsável pela implementação da ação
Recursos físicos afetos	Não aplicável
Metas	1 caixa de sugestões por edifício municipal
Indicadores de avaliação	N.º de caixas de sugestões implementadas
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

3.4.2. Vertente externa

Tabela 13 | Medida 08 | Ações de sensibilização em IG e igualdade nas profissões nas entidades do setor da educação (JI e escolas do 1º CEB)

Medida 08 Igualdade de género nas profissões – 1º CEB	
Designação da medida	Ações de sensibilização em IG e igualdade nas profissões nas entidades do setor da educação (JI e escolas do 1º CEB)
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens
Público-alvo	Crianças (JI) Estudantes do 1º CEB
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas do Concelho de Resende Centro de Saúde Bombeiros GNR
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas do Concelho de Resende
Metas	1 ação de sensibilização/ano/nível de ensino/JI/1º Ciclo
Indicadores de avaliação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º crianças/alunos/as abrangidos
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Medida 09 | Teatro RIIAV “Uma Aventura pela Igualdade”

Designação da medida	Teatro RIIAV “Uma Aventura pela Igualdade”
Domínio de intervenção	Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
Objetivos específicos	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Multiplicar para Educar que visa a promoção da Igualdade de Género, contribuindo para criar condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
Público-alvo	Estudantes do 1º CEB
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas do Concelho de Resende
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas do Concelho de Resende
Metas	200 estudantes/espectadoras/es/ano
Indicadores de avaliação	N.º de espectadoras/es/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Medida 10 Leituras para a Igualdade	
Designação da medida	Leituras para a Igualdade
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
Objetivos específicos	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Desconstruir estereótipos Promover a IG Promover a igualdade de oportunidades Sensibilizar para temáticas como o <i>bullying</i> , violência sexual, mutilação, orientação sexual, etc.
Público-alvo	Alunas e alunos do 1º CEB
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas do Concelho de Resende Biblioteca Municipal de Resende Grupos Desportivos GNR
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação, Dr.ª Ana Maria Será sempre ajustado quando necessária a colaboração de terceiros/as
Recursos físicos afetos	Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas do Concelho de Resende Biblioteca Municipal de Resende
Metas	1 ação de sensibilização/ano/nível de ensino/1º Ciclo
Indicadores de avaliação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º estudantes abrangidos/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Tabela 16 | Medida 11 | Ação de sensibilização direcionada para público feminino em situação de desemprego (Empreendedorismo no feminino)

Medida 11 Empreendedorismo no feminino	
Designação da medida	Ação de sensibilização direcionada para público feminino em situação de desemprego (Empreendedorismo no feminino)
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Planeamento Estratégico
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens
Público-alvo	Mulheres em situação de desemprego
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	Associação Empresarial de Resende IEFP GIP CLDS4G/DOLMEN
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Auditório Municipal de Resende
Metas	1 ação de sensibilização/ano/15 participantes
Indicadores de avaliação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º participantes envolvidas/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Tabela 17 | Medida 12 | Ação de capacitação para a criação de iniciativas/ideias económicas

Medida 12 Ação de capacitação para a criação de iniciativas/ideias económicas	
Designação da medida	Ação de capacitação para a criação de iniciativas/ideias económicas
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Planeamento Estratégico
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens
Público-alvo	Mulheres ativas em situação de desemprego
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	CLDS4G DOLMEN
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Auditório Municipal de Resende
Metas	1 ação de capacitação/15 participantes/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações de capacitação realizadas/ano/ N.º participantes envolvidas/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Medida 13 | Empreendedorismo no feminino | Apoio e aconselhamento na elaboração do plano de negócios (ações individualizadas)

Designação da medida	Empreendedorismo no feminino Apoio e aconselhamento na elaboração do plano de negócios (ações individualizadas)
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Planeamento Estratégico
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens
Público-alvo	Mulheres em situação de desemprego com uma ideia de negócio
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende Associação Empresarial de Resende
Entidades parceiras	CLDS4G DOLMEN
Recursos humanos afetos	Responsável pela implementação da ação
Recursos físicos afetos	Auditório Municipal de Resende
Metas	Pelo menos 4 Ações individualizadas/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações individualizadas realizadas/ano/n.º participantes envolvidas
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Medida 14 Jantar de iniciativas	
Designação da medida	Jantar de iniciativas
Domínio de intervenção	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	<p>2.1. Combater a segregação sexual das profissões</p> <p>2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens</p> <p>Promover a IG no acesso ao emprego</p> <p>Promover a IG no trabalho das mais diversas formas</p> <p>Promover práticas conciliadoras da vida profissional, familiar e pessoal</p> <p>Promover a IG, de forma diversificada, seja em razão do contexto profissional, pessoal e familiar, de forma comprovada e evidente</p> <p>Distinguir/destacar as boas práticas</p>
Público-alvo	<p>Público em geral</p> <p>Empresárias e empresários da região</p>
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	<p>Escolas</p> <p>Grupos desportivos</p> <p>Parceiros do CLAS</p> <p>Empresas</p>
Recursos humanos afetos	Responsável pela implementação da ação
Recursos físicos afetos	A definir posteriormente
Metas	Realização de 1 jantar de iniciativas/ano
Indicadores de avaliação	<p>Realização de 1 jantar de iniciativas/ano</p> <p>N.º participantes/ano</p>
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	A projetar futuramente

Fonte: Elaboração própria

Medida 15 Ações de sensibilização Escolhas Académicas e IG	
Designação da medida	Ações de sensibilização Escolhas Académicas e IG
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
Objetivos específicos	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes
Público-alvo	Estudantes do 9º ano de escolaridade e 12º ano de escolaridade Agrupamentos de Escolas de Resende Escolas Não Agrupadas de Resende Escola Profissional de Resende
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	Agrupamentos de Escolas de Resende Escolas Não Agrupadas de Resende Escola Profissional de Resende
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação Agrupamentos de Escolas de Resende
Recursos físicos afetos	Escolas Não Agrupadas de Resende Escola Profissional de Resende
Metas	1 ação de sensibilização/ano/turma/9º ano/3º CEB 1 ação de sensibilização/ano/turma/12º ano/Ensino Secundário
Indicadores de avaliação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º estudantes abrangidas/os/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Medida 16 | Ações de capacitação digital para grupos de pessoas com baixa escolaridade

Designação da medida	Ações de capacitação digital para grupos de pessoas com baixa escolaridade
Domínio de intervenção	Recursos Humanos
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social
Objetivos específicos	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, pessoas idosas, vítimas de violência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana Promover a Igualdade de oportunidades Minimizar/diminuir a infoexclusão
Público-alvo	Pessoas em situação de risco de exclusão e pobreza Grupo identificado com menor escolaridade
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	IEFP - Resende GIP Associação Empresarial de Resende Município (Serviços Informáticos)
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Espaços físicos do Município/Associação com acesso a computadores e/ou outras tecnologias
Metas	1 ação de capacitação/15 participantes/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações realizadas/ano N.º participantes/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Medida 17 | Ações de sensibilização “Mitos vs. Realidades na Organização Familiar”

Designação da medida	Ações de sensibilização “Mitos vs. Realidades na Organização Familiar”
Domínio de intervenção	Recursos Humanos
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social
Objetivos específicos	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
Público-alvo	Pessoas em situação de desemprego Pessoas beneficiárias do RSI
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	RSI
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Auditório Municipal de Resende
Metas	1 ação de sensibilização/15 participantes/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações realizadas/ano N.º participantes/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Medida 18 | Sessões de Sensibilização sobre Violência

Designação da medida	Sessões de Sensibilização sobre Violência
Domínio de intervenção	Violência de Género e/ou Doméstica
Eixo ENIND	Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) Violência de Género e/ou Doméstica
Objetivo geral	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
Objetivos específicos	1.1. Transversalizar a temática da VMVD Alertar para diversas formas de violência exercidas sobre os/as idosos/as Consciencializar sobre os direitos, em situações de violência Sensibilizar para o facto de a IG ser uma questão transversal a todas as faixas etárias
Público-alvo	População Sénior, crianças e comunidade em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	GNR; Juntas e Uniões de Freguesias
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Não aplicável
Metas	1 ação de sensibilização/freguesia
Indicadores de avaliação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º participantes/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Medida 19 | Sinalização do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)

Designação da medida	Sinalização do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)
Domínio de intervenção	Participação Cívica
Eixo ENIND	Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC) Participação Cívica
Objetivo geral	OE2 Garantir a transversalização das questões da OIEC Desconstruir estereótipos de género
Objetivos específicos	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
Público-alvo	Comunidade em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	CIG
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Não aplicável
Metas	1 ação/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	500,00 €

Fonte: Elaboração própria

Medida 20 | Sinalização do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro)

Designação da medida	Sinalização do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro)
Domínio de intervenção	Participação Cívica
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Participação Cívica
Objetivo geral	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
Objetivos específicos	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
Público-alvo	Comunidade em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	IPSS; CACI; AE/ENA
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Não aplicável
Metas	1 ação/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	1 000,00 €

Fonte: Elaboração própria

Medida 21 | Sinalização do Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de novembro)

Designação da medida	Sinalização do Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de dezembro)
Domínio de intervenção	Violência de Género e/ou Doméstica
Eixo ENIND	Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) Violência de Género e/ou Doméstica
Objetivo geral	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 entre os/as idosos/as
Objetivos específicos	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 Conscientizar sobre os direitos, em situações de violência
Público-alvo	Comunidade em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	IPSS; AE/ENA, Escola Profissional; CIG
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Não aplicável
Metas	1 ação/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	A projetar futuramente

Fonte: Elaboração própria

Medida 22 ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG	
Designação da medida	ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG
Domínio de intervenção	Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Educação
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Sensibilizar para a educação respeitadora do género
Objetivos específicos	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
Público-alvo	Docentes
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	AE/ENA; Escola Profissional; CFAE; CIG
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Não aplicável
Metas	1 ação/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações/N.º participantes/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	A projetar futuramente

Fonte: Elaboração própria

Medida 23 | Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo”

Designação da medida	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo”
Domínio de intervenção	Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Educação
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Sensibilizar para a educação respeitadora do género
Objetivos específicos	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
Público-alvo	Docentes
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	CIG; AE/ENA; CFAE
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Equipamento de projeção, sistema de som, computador portátil
Metas	1 docente/escola/ano
Indicadores de avaliação	N.º de docentes/escola/ano
Calendarização	2023
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	A projetar futuramente

Fonte: Elaboração própria

Medida 24 | Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo”

Designação da medida	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 2º ciclo”
Domínio de intervenção	Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Educação
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Sensibilizar para a educação respeitadora do género
Objetivos específicos	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
Público-alvo	Docentes
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	CIG; AE/ENA; CFAE
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Equipamento de projeção, sistema de som, computador portátil
Metas	1 docente/escola/ano
Indicadores de avaliação	N.º de docentes/escola/ano
Calendarização	2024
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	A projetar futuramente

Fonte: Elaboração própria

Medida 25 | Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 3º ciclo e Ensino Secundário”

Designação da medida	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 3º ciclo e Ensino Secundário”
Domínio de intervenção	Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Educação
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Sensibilizar para a educação respeitadora do género
Objetivos específicos	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
Público-alvo	Docentes
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	CIG; AE/ENA; CFAE
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Equipamento de projeção, sistema de som, computador portátil
Metas	1 docente/escola/ano
Indicadores de avaliação	N.º de docentes/escola/ano
Calendarização	2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	A projetar futuramente

Fonte: Elaboração própria

Medida 26 | Partilha de Boas Práticas nos PMIND

Designação da medida	Partilha de Boas Práticas nos PMIND
Domínio de intervenção	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	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
Objetivos específicos	1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional Promover a troca de boas práticas entre os Municípios Divulgar boas práticas na igualdade e não discriminação Contribuir para uma sociedade mais sustentável
Público-alvo	Municípios da CIM TS
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Resende
Entidades parceiras	CIM TS
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Equipamento de projeção, sistema de som, computador portátil
Metas	1 ação/ano
Indicadores de avaliação	N.º boas práticas partilhadas
Calendarização	2023 2025
Comunicação	https://cm-resende.pt/
Orçamentação	A definir posteriormente

Considerações finais

Considerando que vivemos numa sociedade globalizada, mas com um olhar atento para o território que integra o Município de Resende, e após a elaboração de um Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação, no qual foram avaliados 38 indicadores, com desagregação por género, desenhou-se o atual Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND), que contém na sua globalidade 26 medidas a serem implementadas num horizonte temporal de quatro anos, entre 2022 e 2025.

O PMIND contempla a dupla e complementar abordagem consagrada pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), que consiste no *mainstreaming* do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens, bem como na introdução da temática do combate à discriminação em função da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, assente na definição de ações específicas e positivas, de carácter transitório, e que tenham como objetivo mudar as fragilidades detetadas aquando da realização do diagnóstico.

Nesse sentido, o Município de Resende, consciente das fragilidades do seu território, desenvolve o presente PMIND que tem como grande objetivo geral a eliminação dos estereótipos de género enquanto fatores que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo que impedem a igualdade que deve ser garantida às mulheres e aos homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos, estruturais e culturais.

Com a perceção de que uma mudança não ocorre de forma rápida, é essencial o envolvimento dos diversos atores que integram o território do Município, afigurando-se como fundamental a participação e o envolvimento neste processo, tanto por parte das organizações, como por parte das pessoas, uma vez que constituem um ponto fulcral dessa própria mudança.

Sob o lema de que “Ninguém pode ficar para trás”, estabelece-se assim um plano estratégico com o objetivo de eliminar estereótipos que têm impedido o desenvolvimento de uma sociedade mais igual e mais justa, em que todos os seres humanos tenham a oportunidade de desenvolver as suas capacidades e de participar ativamente nas mais diversas dimensões sociais.

Desta forma, é assumido um compromisso, por parte do Município de Resende, como agente promotor de uma mudança necessária e desejável, em direção a uma sociedade mais justa, mais equitativa, mais inclusiva e, em última instância, mais sustentável.

**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

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

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

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

[social.pt/documents/10152/15201943/Taxas+de+cobertura+coopera%C3%A7%C3%A3o+2018/b3a358ae-fbd1-4fcf-b17b-b11c64455e3c](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

www.parlamento.pt

www.dge.mec.pt

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

Fontes de informação estatística

www.ine.pt

www.pordata.pt

Anexos

I. Despacho interno de nomeação da EIVL



Município de Resende

DESPACHO

Equipa para a Igualdade na Vida Local

Em aditamento ao despacho já proferido com a nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local, datado de 10 de janeiro último, e porque, entretanto, ocorreram mais duas designações em comissão de serviço, no cargo de Chefe de Divisão Municipal, passam também a integrar aquela Equipa, os seguintes elementos:

- Chefe da Divisão Administrativa e de Expediente Geral, a Doutora Cesaltina Gomes; e
- Chefe da Divisão de Recursos Humanos e Educação, a Doutora Rita Fernandes.

Resende, 18 de março de 2022.

O Presidente da Câmara.

(Dr. M. Garcez Trindade)



Município de Resende

DESPACHO

Configurando-se as autarquias locais, pela sua proximidade com as populações, entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política da igualdade de género e de oportunidades;

Considerando que, nos termos da Lei nº 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;

Considerando que foi assinado no dia 5 de junho de 2019, novo protocolo de cooperação para a igualdade e a não discriminação, entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Resende, que refere, na sua cláusula 5ª, a necessidade de nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local;

Assim, procedo à nomeação dos elementos que integram a referida equipa, conforme a seguir indico:

- Vereadora do Pelouro de Ação Social e Emprego, Doutora Maria José Rodrigues Dias;
- Conselheira interna para a Igualdade, Doutora Ana Maria Rocha Dias Pinto;
- Conselheira externa para a igualdade, Professora Fátima Maria da Rocha Soares de Matos;
- Chefe da Divisão de Gestão Financeira, Doutor Hildeberto Valdoleiros;
- Chefe da Divisão de Obras e de Serviços Operacionais, Engenheiro Paulo Rocha;
- Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística, Arquiteto Jorge Topa;
- Chefe da Divisão de Informática e Comunicação, Engenheiro José Carlos Pinto;
- Socióloga, Doutora Catarina Pinto, Técnica Municipal na área da ação social, que acompanha o processo de elaboração da Carta social, que integra o Gabinete de Apoio e Acompanhamento à Víctima e pertence à Comissão de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo deste Concelho, inclusive na modalidade restrita, tendo sido designada secretária.

Resende, 10 de Janeiro de 2022.

O Presidente da Câmara,

(Dr. M. Garcez Trindade)

II. Despacho interno de nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade (Interna e Externa)



Município de Resende

DESPACHO

Configurando-se as autarquias locais, pela sua proximidade com as populações, entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política da igualdade de género e de oportunidades;

Considerando que, nos termos da Lei nº 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;

Considerando que a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação 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 pelo Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de Maio;

Considerando que, de acordo com os artigos 2º e 4º, da Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2010, de 25 de maio, que aprova o Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade nos Municípios, este têm por atribuição acompanhar e dinamizar a implementação de políticas locais para a cidadania e igualdade de género e que as Conselheiras e os Conselheiros locais para a Igualdade são nomeados por despacho do Presidente da Câmara Municipal entre pessoas com perfil adequado, bem como conhecimento e experiência da realidade local nas matérias da igualdade e combate à discriminação;

Considerando que foi assinado no dia 5 de junho de 2019, novo protocolo de cooperação para a igualdade e a não discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Resende, que refere, na sua cláusula 4ª, a necessidade de nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, interno/externo;



Município de Resende

Procedo à nomeação da Doutora Ana Maria Rocha Dias Pinto para a Conselheira Interna para a Igualdade e à nomeação da Professora Fátima Maria da Rocha Soares de Matos para Conselheira Externa para a Igualdade.

Publique-se e divulgue-se nos termos previstos no n.º 2, do artigo 4.º, da acima mencionada Resolução do Conselho de Ministros.

Resende, 10 de janeiro de 2022

O Presidente da Câmara Municipal

Manuel Garcez Trindade

III. Ficha de relação com a CIG - Assinatura dos protocolos com a nova geração

Homologo



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE RESENDE

ln

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

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

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

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.

Assim, entre:

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

E,

O MUNICÍPIO DE RESENDE, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506349381, com sede em Av. Rebelo Moniz, 4660-212 RESENDE, neste ato representado pelo/a Presidente da respetiva Câmara Municipal, Manuel Joaquim Garcez Trindade, doravante designada por Município.

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

CLÁUSULA PRIMEIRA

Finalidade e objetivos

1. O presente protocolo visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), ao nível do Município.
2. No âmbito das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e ações que promovam os seguintes objetivos:
 - a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;
 - b) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;
 - c) Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as

- práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;
 - e) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
 - f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;
 - g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País.

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

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

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

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

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

CLÁUSULA QUARTA

Obrigações do Município

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

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

- c) Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação;
- d) Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG;
- e) Analisar as medidas de política local em função do seu impacto de género, designadamente a nível orçamental;
- f) Usar na comunicação das ações e medidas ao abrigo do presente protocolo, os logótipos da tutela da cidadania e da igualdade, da CIG e da ENIND, nos termos do Guia de Informação e Comunicação da Área da Cidadania e Igualdade;
- g) Submeter a informação da *check-list* de indicadores a disponibilizar pela CIG, no início da vigência do presente protocolo e anualmente até 15 dias após o termo de cada ano de vigência do mesmo.

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

- 1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
- 2. Integram a EIVL, designadamente:
 - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
 - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
 - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
 - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
 - i. Um/a investigador/a ou especialista;
 - ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, 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 indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.
4. São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

CLÁUSULA SEXTA

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

1. O PMIND é aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais.
2. O PMIND integra medidas de *mainstreaming* e ações específicas, respetivos indicadores e metas, nas dimensões interna e externa, para um período de quatro anos.
3. O PMIND inclui as vertentes de diagnóstico, monitorização e avaliação.
4. A dimensão interna do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
 - a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta durante a vigência do presente protocolo;

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

CLÁUSULA SÉTIMA

Alterações

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

CLÁUSULA OITAVA

Interpretação

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

CLÁUSULA NONA

Resolução

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

CLÁUSULA DÉCIMA

Vigência

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de quatro anos, sendo automaticamente renovado por iguais e sucessivos períodos, salvo se alguma das partes outorgantes não pretender renová-lo, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção.

2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga

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

Lisboa, aos 2 dias do mês de março de 2022

A Presidente da CIG

Sandra Ribeiro

O Presidente da Câmara Municipal
de Resende

Manuel Joaquim Garcez Trindade



COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

TÂMEGA e SOUSA
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL



Município de Resende

COFINANCIADO POR:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu