



PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO



**PLANO MUNICIPAL PARA
A IGUALDADE E A NÃO
DISCRIMINAÇÃO**

Ficha técnica

Título Plano Municipal para a Igualdade e a Não
Discriminação de Paços de Ferreira

Autoria e Organização Equipa para a Igualdade na Vida Local:
Humberto Fernando Leão Pacheco de Brito
Agostinho Daniel Alves Silva
Alexandra Rafaela Carneiro Martins
Mónica Sofia Pinheiro Cardoso
Ana Maria Moreira Leal
Célia Pinheiro Castro
Fernanda Maria Taipa Bessa Mendes
Manuel Gomes Abreu
Mariana Gonçalves da Cunha

Município Paços de Ferreira

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

Ficha técnica	2
Índice de Tabelas	4
Índice de figuras.....	4
LUTAR CONTRA A DISCRIMINAÇÃO É UMA OBRIGAÇÃO DE TODOS	6
Nota introdutória.....	7
Enquadramento	9
Metodologia	12
Princípios orientadores	16
Objetivos gerais	17
Método de atuação	18
A revisão do PMIND.....	19
Legislação.....	21
Síntese do Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação	25
a. Síntese Análise Interna	25
b. Síntese Análise Externa.....	28
Plano de Ação	31
Medidas direcionadas à vertente Interna.....	31
Medidas direcionadas à vertente Externa.....	34
Calendarização das atividades para o quadriénio 2022-2025	41
Monitorização e Avaliação do Plano.....	44
Documentação Consultada	46
Anexos	48
I - Ficha de caracterização do Município.....	49
II – Nomeação da Equipa para a Igualdade da Vida Local	51
III – Proposta de celebração de protocolo entre o Município de Paços de Ferreira e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género	57
IV – Protocolo de Cooperação entre a CIG e o Município de Paços de Ferreira	59

Índice de Tabelas

Tabela 1- Fases da Elaboração e Implementação do Plano para a Igualdade e não Discriminação	12
Tabela 2- Domínio de Intervenção - Formação, Prevenção e Promoção da Igualdade de Género, Igualdade de Oportunidades e não Discriminação	31
Tabela 3- Domínio de Intervenção - Comunicação, Linguagem e Imagem	32
Tabela 4- Domínio de Intervenção - Governança, Poder Político e Tomada de Decisão	33
Tabela 5 - Domínio de Intervenção - Prevenção e Combate à Violência Doméstica e Discriminação, Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Género.....	34
Tabela 6- Domínio de Intervenção – Educação	36
Tabela 7- Domínio de Intervenção - Saúde, Família, Proteção Social e Conciliação da Vida Familiar Profissional.	38
Tabela 8- Domínio de Intervenção - Cultura, Desporto e Acessibilidades	39
Tabela 9- Medidas Transversais.....	40
Tabela 10 - Calendarização das Atividades para 2022-2025	41
Tabela 11 - Avaliação e Monitorização	44

Índice de figuras

Figura 1 - Planos de Igualdade (8 Passos para a Mudança Organizacional)	13
Figura 2 - Metas SMART.....	18
Figura 3 - Objetivos de Desenvolvimentos Sustentável 2030.....	21
Figura 4 - Cabimento GOPS 2023/506	42

Lista de abreviaturas e acrónimos

CE | Comunidade Europeia

CIG | Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CEE | Comunidade Económica Europeia

CRP | Constituição da República Portuguesa

CMPF | Câmara Municipal de Paços de Ferreira

ENICC | Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas

ENIND | Estratégia Nacional para a igualdade e Não Discriminação

ISCTE | Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

MPF | Município de Paços de Ferreira

ODS | Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

PMIND | Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

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 à violência doméstica

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

PNICG | Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género

LUTAR CONTRA A DISCRIMINAÇÃO É UMA OBRIGAÇÃO DE TODOS

O Município de Paços de Ferreira priorizou a implementação de políticas para o combate da desigualdade e discriminação no concelho e fê-lo em articulação com vários atores locais, parceiros essenciais para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e equilibrada.

No seguimento do trabalho que já tem vindo a ser desenvolvido ao longo dos últimos anos, em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e tendo em conta os diversos problemas, nomeadamente, as desigualdades sociais, de género e a discriminação, questões que afetam toda a coletividade e qualidade de vida dos munícipes, surgiu no Município a necessidade de criar instrumentos de planeamento e suporte de políticas locais para combater as assimetrias identificadas nesta temática.

O diagnóstico com vista a criação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, envolveu, como acima se afirmou, diversos atores locais públicos e privados, no sentido de espelhar o máximo possível a realidade do território. Este instrumento teve em consideração as diferentes dimensões intrínsecas à temática da igualdade, tais como: o género, a raça/etnias, a religião, a orientação sexual, a nacionalidade, a deficiência, entre outras.

O Município de Paços de Ferreira assume um compromisso político na promoção da igualdade de género e não discriminação, desconstruindo os estereótipos de género existentes na comunidade e implementando medidas inovadoras, concretas e transformadoras da realidade. Medidas que respondam às reais necessidades e áreas de intervenção identificadas no diagnóstico. Estas encontram-se plasmadas no presente Plano, que, também, identifica os recursos necessários para a implementação das ações, durante o quadriénio 2022-2025, bem como as entidades responsáveis por esta implementação.

O presente plano assenta sobre quatro princípios fundamentais: mudança cultural, justiça social, criação de valor e inovação social.

Paulo Ferreira, Vice-Presidente da Câmara Municipal de Paços de Ferreira

Nota introdutória

Tendo como propósito uma **mudança cultural**, o presente plano prevê o processo de transformação executado nos hábitos, nas instituições, nos comportamentos, e na mentalidade de uma sociedade. Estas alterações verificam-se necessárias no sentido em que as normas sociais estimulem a partilha de ideias inovadoras, o trabalho em equipa, a capacidade de liderar e ser liderado. **A justiça social** defende a procura da distribuição equilibrada de recursos e oportunidades por todos os elementos de uma sociedade, garantindo a satisfação das suas necessidades. Este conceito baseia-se em princípios éticos e políticos, como a dignidade humana e a busca da verdade, a igualdade de direitos e a solidariedade coletiva, justificando a procura de soluções sustentáveis para situações de pobreza e vulnerabilidade social. No que diz respeito **a criação de valor**, esta baseia-se no princípio de que quem empreende distingue-se pela sua capacidade de decidir criar um serviço único e útil. Esta decisão criadora pressupõe ser capaz de ter visão e seguir um processo de validação e desenvolvimento dessa ideia; simultaneamente, pressupõe a capacidade de tomar decisões eficazes que permitam agir de forma produtiva, para criar valor é necessário dar atenção a todos os pormenores para que o plano vá de encontro às necessidades identificadas e atenuar/resolva os problemas identificados; No âmbito da **inovação social**, trata-se de processo de desenvolvimento e implementação de soluções inovadoras para problemas que afetam de um modo sistémico um grupo humano, impedindo o seu progresso e a coesão social. Pressupõe a introdução de algo novo com vista a responder a necessidades de vários tipos. O comportamento inovador tem sido amplamente promovidos de forma a estimular o desenvolvimento de todos os setores da sociedade. Desta forma, pretende-se contribuir para uma sociedade mais equitativa, promovendo uma melhoria contínua da qualidade de vida e inclusão de todos os cidadãos e atores locais.

Após aprovação em sede de Reunião de Câmara e Assembleia Municipal, o presente plano será publicado e divulgado publicamente, ficando disponível para consulta no *site* da Câmara Municipal de Paços de Ferreira (<https://www.cm-pacosdeferreira.pt/>).

Por se tratar de um instrumento de apoio à ação, o presente plano será periodicamente avaliado e revisto, inclusive ao final dos primeiros 12 meses de implementação, de forma a ser ajustado à realidade para uma continuidade de implementação das medidas, numa perspetiva transformadora da realidade social. Esta avaliação deverá apresentada e aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal, após validação da Equipa para a Igualdade de Vida Local, tendo como prioridade a continuidade do processo.

2.

ENQUADRAMENTO

Enquadramento

A implementação de Planos Municipais para a Igualdade está em harmonia com a lei nº 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais e, no âmbito das suas competências materiais, de acordo com o disposto no artigo 33º n.º 1, alínea q), compete à Câmara Municipal “assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade”.¹

Os Planos Municipais enquadram-se na **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 — Portugal + Igual (ENIND)**, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio em consonância com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. A ENIND “assenta numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos, assente no compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar”. Por sua vez a Agenda 2030, tem o lema «Ninguém pode ficar para trás» que, “constitui uma referência e um roteiro para os próximos doze anos e possuem caráter profundamente transformador. A mesma visa eliminar todos os obstáculos estruturais que se colocam à igualdade entre mulheres e homens, ao empoderamento e ao gozo pleno dos direitos das mulheres e raparigas, tanto no plano interno, como no plano da cooperação para o desenvolvimento.

Estas questões são abordadas diretamente no **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 — Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar todas as mulheres e raparigas**, e respetivas metas: 5.1. Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e raparigas em toda a parte; 5.2. Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e raparigas nas esferas pública e privada, incluindo o tráfico e a exploração sexual e de outros tipos; 5.3. Erradicar todas as práticas nefastas, como os casamentos precoces, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas; 5.4. Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social, bem como a promoção da partilha das responsabilidades domésticas e familiares entre mulheres e homens; 5.5. Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades na liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública; e 5.6. Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes das suas conferências de revisão;

¹ Lei nº 75/2013, de 12 de setembro

A Agenda 2030 implica também a integração do objetivo da promoção da igualdade entre mulheres e homens (*mainstreaming* de género) nos outros ODS como requisito para alcançar todos os objetivos de desenvolvimento.

A conceção do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

O Plano Municipal para a Igualdade é um “instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando os objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação e que define os recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução” (CITE, 2003, pág. 313). Este tem por base os resultados obtidos da análise do relatório de diagnóstico, interno (sobre a igualdade de género na autarquia) e externo (a igualdade de género no município de Paços de Ferreira), realizado em agosto e setembro de 2022 e visa combater e corrigir determinados problemas sociais, que traduzem assimetrias e desigualdades de género e deve ser tão abrangente quanto possível, centrando a sua intervenção estratégica em áreas e domínios variados.

Pela pertinência que o diagnóstico assumiu na elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND), apresentaremos, no terceiro ponto deste documento, uma síntese dos principais dados que o compõem.

3.

**OBJETIVOS E
METODOLOGIA**

Metodologia

O Município de Paços de Ferreira com o objetivo de contribuir para a promoção da Igualdade de Género e a Não Discriminação, no concelho, criou o presente instrumento estratégico de acordo com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND);

De modo a criar um compromisso, que possa ser assumido por todos/as, é fundamental a divulgação e apresentação do presente PMIND tendo em vista a oportunidade de contribuir positivamente para a sua implementação.

O PMIND de Paços de Ferreira, foi desenhado em constante articulação com a Rede Social e com os restantes membros da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa.

A sua elaboração foi precedida pela construção de um grupo de trabalho coeso e multidisciplinar, a nível local e em termos metodológicos, de um diagnóstico que assentou no trabalho desenvolvido e que se encontra enquadrado na Fase 1 (tabela 1), onde se pretendem detetar as necessidades do território, para posterior desenvolvimento do respetivo PMIND (Fase 2), de forma a colmatar essas mesmas fragilidades/necessidades.

Tabela 1- Fases da Elaboração e Implementação do Plano para a Igualdade e não Discriminação

	FASE 1			FASE 2	
ATIVIDADES	Elaboração do Diagnóstico	Elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND)	Implementação e monitorização do PMIND	Divulgação do PMIND	Avaliação do PMIND
PRODUTOS	Relatório de Diagnóstico	Plano de Igualdade e Não Discriminação	Relatório de Execução do PMIND	Produto das ações desenvolvidas	Relatório de Avaliação

Fonte: Aviso n.º POISE - 22-2020-03

O Diagnóstico procurou ser tão abrangente quanto possível, pelo que se baseou na análise documental de fontes de informação relevantes, a nível externo (PORDATA, INE, dados fornecidos pelas escolas) e a nível interno (Balanço Social e outros)) e nos contributos fornecidos pela Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) e pelos elementos Rede Social, foram identificadas as necessidades que vão de encontro ao diagnóstico, que verterá os seus resultados, neste PMIND.

Na elaboração deste PMIND, seguiu-se a metodologia proposta no Guião para a Implementação de Igualdade na Administração Pública Local, ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, 2008, a saber:

Figura 1 - Planos de Igualdade (8 Passos para a Mudança Organizacional)



Fonte: Guião para a Implementação de Igualdade na Administração Pública Local

Ao analisar a figura 1, podemos verificar que existem 8 passos importantes, para a mudança organizacional:

- 1. Incorporação dos princípios da Igualdade de Género a nível da estratégia e da missão da Instituição** - O sucesso da implementação de uma Política de Igualdade de Género na Administração Pública Local implica que esta seja plenamente incorporada e explicitamente consagrada na missão e na estratégia de cada organismo, devendo ser assumida ao mais alto nível da respetiva estrutura hierárquica;
- 2. Identificação e mobilização de agentes-chave e formação** - Deverá ser feita a identificação de agentes-chave na promoção da Política de Igualdade e designada a pessoa responsável (conselheira/o; gestor/a) pela coordenação da equipa que irá conduzir o processo, com vista à implementação, monitorização e avaliação do Plano de Igualdade;

3. **Planeamento e organização** - A este passo corresponde o planeamento e a organização das atividades que conduzirão à implementação de uma Política de Igualdade de Género. Definem-se os moldes como o trabalho deve ser organizado e os demais recursos necessários;
4. **Aplicação de instrumento de diagnóstico, análise de resultados, definição de políticas** - Com a aplicação de instrumentos, a entidade consegue visualizar os principais aspetos que, positiva ou negativamente, interferem na promoção da Igualdade e da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, ficando em condições de se definir novas políticas e de elaborar planos para a sua concretização;
5. **Elaboração de um plano de igualdade de género: domínios de intervenção, metas, indicadores e faseamento das ações** - Com base no diagnóstico realizado e na Política de Igualdade de Género definida, será possível proceder à elaboração de um Plano de Igualdade que contemple os domínios e grupos-alvo aos quais as ações devem ser dirigidas, e que tenha em atenção contrariar padrões de género discriminadores de um dos sexos, existentes em qualquer área funcional da instituição bem como em áreas sob sua influência, onde possa intervir. Para cada ação contemplada no plano de promoção de uma Política de Igualdade de Género devem ser definidos os objetivos, públicos-alvo, Entidades, Responsabilidades, Recursos, Calendarização e Indicadores de Desempenho;
6. **Implementação das ações planeadas** - Definido o Plano, os procedimentos de atuação e os objetivos (mensuráveis) a atingir, a instituição está em condições de proceder à implementação da sua Política de Igualdade de Género;
7. **Acompanhamento e avaliação dos resultados** - Este passo assegura o acompanhamento das ações desenvolvidas e a avaliação dos resultados do processo no final das etapas estipuladas, para se aferir dos progressos realizados quanto à Política de promoção da Igualdade de Género;
8. **Reajustamento das ações** - Corresponde ao momento em que a partir dos resultados da avaliação, se ponderam as correções a introduzir no processo e se redefine o Plano de ações para um novo ciclo.
9. **Incorporação dos princípios da Igualdade de Género a nível da estratégia e da missão da Instituição** - O sucesso da implementação de uma Política de Igualdade de Género na Administração Pública Local implica que esta seja plenamente incorporada e explicitamente

consagrada na missão e na estratégia de cada organismo, devendo ser assumida ao mais alto nível da respetiva estrutura hierárquica;

Propomos assim, a implementação de um PMIND orientado para a igualdade e não discriminação, com ações de sensibilização, campanhas, iniciativas de carácter cultural e medidas públicas de incentivo à não discriminação de pessoas em função não só do sexo, como inclusive de outros grupos de pertença (faixa etária, etnia, nível socioeconómico, orientação sexual ou incapacidade funcional). O trabalho em parceria com as instituições-pilar do Concelho tem permitido ampliar o leque de respostas do PMIND, trabalhado em sede de Rede Social.

O PMIND pretende ter um resultado inovar, dando exemplo de equidade e igualdade de oportunidades e de reconhecimento, elegendo com este fim, duas pessoas conselheiras para a igualdade, de ambos os sexos e com a sensibilidade inerente a quem convive com um défice funcional (cegueira).

Mantendo em mente o eixo da interseccionalidade, as questões da deficiência e da capacitação nunca são descuradas em nenhum ponto do PMIND, e a Jade (cão-guia) tem um papel importantíssimo na forma como tentamos chegar à nossa população.

Os Conselheiros do Município de Paços de Ferreira têm uma voz ativa nas decisões internas das várias equipas de trabalho.

Em todas as fases de elaboração e implementação do PMIND, foi e será promovido o envolvimento de *stakeholders* a nível local, estimulando a participação dos/as colaboradores/as do Município, comunidade escolar, técnicos/as da rede social, entre outras entidades.

Esta aproximação continuará a ser concretizada através da promoção de *focus group*, entrevistas, inquéritos, *workshops* temáticos com a participação de técnicos especializados, entre outros.

Os *stakeholders* relacionados com Rede Social, nomeadamente os representantes: das Instituições Particulares de Solidariedade Social, da Saúde, da Associação Empresarial, da Educação, do Instituto de Emprego e Formação Profissional e da Segurança social, foram chamados a participar desde a fase exploratória, nomeadamente para validação de procedimentos dando condições para que o território possa concretizar as propostas identificadas. Assim, assume-se um compromisso entre todos os *stakeholders* - importância da participação de todos no processo, não desvalorizando a competência e a pertinência da participação ativa de cada um dos *stakeholders* em todo o processo.

O público-alvo deste projeto são ONGs entidades públicas e/ou privadas, autarquia, escolas, saúde, Instituições de solidariedade Social, Associações, parceiros sociais, grupos informais, empresas, os seus técnicos/as, colaboradores/as que trabalhem pela sua atividade, com crianças e juventude, população idosa e às suas famílias.

O PMIND incide sobre todas as faixas etárias e sociais do território, bem como sobre todas as instituições escolares, de saúde, da economia social, associativas, do tecido empresarial, entre outros. Por outro lado, o

PMIND está estruturado por forma a que se alcancem resultados, que serão tratados e apresentados num Fórum de disseminação de informação do trabalho desenvolvido, com a participação de todos os *stakeholders*. Considera-se essencial atuar sobre a população escolar para assegurar uma formação livre de estereótipos e promovendo uma cultura igualitária a longo prazo, atuando junto dos estabelecimentos de ensino, das instituições de saúde, instituições sociais e tecidos empresarial e associativo. Paralelamente, o PMIND pretende potenciar e sensibilizar as populações e das entidades locais sobre igualdade de género e oportunidades através da reflexão sobre a sua atividade e possíveis dinâmicas de mudança – para este efeito serão determinantes um conjunto de atividades em diversos domínios; e pretende fomentar uma cultura e comunicação livre de estereótipos, promovendo a integração da igualdade de homens e mulheres no combate à pobreza e exclusão social.

As ações propostas são de natureza multidimensional para o combate a estereótipos que se cruzam constituindo fator de discriminação, como sendo a origem racial e étnica, o género, a nacionalidade, a idade, a deficiência, a orientação sexual e a religião.

Para além da existência de uma EIVL, considera este município determinante implementar um PMIND que sensibilize e forme os recursos humanos municipais para os consciencializar do seu impacto nesta matéria (considera-se determinante, também, para o efeito, a criação de uma identificação gráfica de todo o projeto que garanta uniformidade na comunicação interna e externa). Para o efeito irá ser adotada uma metodologia de recolha de informação de acordo com o kit de ferramentas para monitorizar e avaliar o plano de ação.

Tem sido preocupação constante a câmara Municipal de Paços de Ferreira, no âmbito das suas atribuições e responsabilidades, a vontade de estabelecer protocolos com entidades internas e externas ao município, de forma a aumentar a rede de trabalho com o intuito de aumentar a colaboração e a articulação na implementação de diversas ações, cujo objetivo é proporcionar a mudança do território e a valorização do potencial humano.

Princípios orientadores

Serão seguidos os seguintes princípios orientadores:

- A promoção de uma cidadania inclusiva, que defenda o direito a ter direitos.
- O respeito pela igualdade, materializado no desenvolvimento de medidas para a maximização do potencial humano de cada pessoa e de todas/os.
- A definição e concretização de objetivos comuns que permitam o desenvolvimento de uma sociedade com uma cultura igualitária.

Objetivos gerais

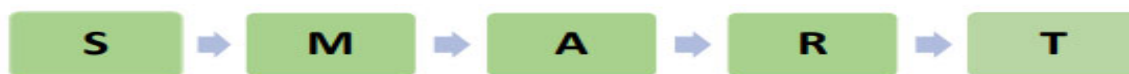
O presente PMIND, tal como já mencionado teve por base a elaboração de um diagnóstico, que assentou numa análise externa e interna do território que integra o Município de Paços de Ferreira, definindo os seguintes objetivos gerais:

- Definir e desenvolver ações positivas e transformadoras do território;
- Capacitar a população jovem, técnicos, docentes e não docentes, pai e mãe assim como toda comunidade em geral através ações integradoras que preveem a intervenção e de iniciativas no âmbito da igualdade e não discriminação;
- Combater os estereótipos-desigualdades, numa logica de ofertas para inserção na vida ativa e diferenciação complementaridade de modo a ativar a inclusão.
- Promover medidas de promoção de proteção as pessoas mais vulneráveis;
- Adotar medidas de internas do Município que promovam uma cultura mais igualitária e mudança que privilegie a reconciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.
- Combater toda e qualquer forma de discriminação em razão do sexo e promover a igualdade entre mulheres e entre homens;
- Intervir no sentido de trabalhar estes estereótipos junto das crianças e população jovem em situação de exclusão contribuir para cultura igualitária no concelho de Paços de Ferreira.
- Combater toda e qualquer forma de violência contra mulheres ou violência doméstica;
- Contribuir para a coesão territorial e social, a nível nacional, europeu e internacional e consequentemente, para uma sociedade mais igualitária.

Estes objetivos encontram-se em alinhamento com a ENIND – Portugal + Igual, refletindo os domínios de intervenção e respetivos objetivos abrangem, pelo menos, cada uma das matérias previstas para o diagnóstico, comportando as dimensões interna e externa; definem procedimentos de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do Plano proposto; as metas específicas para cada medida definida de acordo com os critérios SMART.

O presente PMIND estabelece ainda metas SMART para os primeiros 12 meses e metas acumuladas até ao final de 2025. As metas 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 2- Metas SMART



<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 mensurada	Meta alcançável e real, contudo desafiadora	Meta deve causar um impacto positivo nos resultados	Meta definida para um período definido

Fonte: <https://www.google.pt/search?q=objetivos+smart&sxsrf=>

Neste sentido, monitorizar e avaliar são tão ou mais importantes do que o plano de ação definido, pois só assim será possível perceber o grau de cumprimento dos objetivos propostos, bem como avaliar a sua eficácia e eficiência. Para esta monitorização e avaliação contará com uma equipa multidisciplinar que irá acompanhar e avaliar a sua implementação de uma forma sistemática e periódica e, no caso de não estarem a ser cumpridas as metas ou os objetivos definidos, é crucial proporem estratégias para a boa prossecução do plano de ação (ver ponto Avaliação e Monitorização).

Método de atuação

As atividades propostas no presente PMIND devem assumir-se como instrumentos que promovam a transformação da realidade do território de Paços de Ferreira, respondendo às necessidades consideradas prioritárias atualmente. O PMIND será publicado publicamente todas as medidas a sua calendarização a que respeitam, nomeadamente, para os primeiros 12 meses ficando disponível para consulta no site da Câmara Municipal de Paços de Ferreira.

Estas ações visam a melhoria da sociedade, no que respeita à redução das assimetrias e desigualdades. Nas Ações propostas é identificado inequivocamente as entidades responsáveis pela sua implementação, assim como os respetivos recursos necessários para a sua concretização.

Subsequentemente, o atual PMIND afirma-se como um compromisso por parte do Município de Paços de Ferreira, que assumindo princípios inerentes à transparência, rigor e flexibilidade, pretende assegurar uma boa governação e transparência com vista à melhoria contínua do bem-estar das pessoas, baseado se nos numa política de equidade social e inclusão social das suas pessoas em todo o tipo de contexto. Assim, o presente

PMIND tem como primordial objetivo a concretização de um conjunto de políticas da igualdade e não discriminação, visando a equidade e justiça social.

O impacto esperado para o PMIND assenta nos seguintes pontos: modelo estruturado, entendido e participado com potencialidades para a criação de valor, adaptativo e evolutivo; promover a cultura e efetiva participação e envolvimento no processo; promoção do sentimento de pertença; promover a sustentabilidade do modelo e unir esforços públicos e parceiros locais para a mudança de paradigma no que concerne a igualdade e não discriminação.

A revisão do PMIND

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

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

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

O documento, aqui desenvolvido, é a segunda atividade da Fase 1, que surge no seguimento da elaboração do diagnóstico referente ao município de Olhão, onde foram identificados os domínios de intervenção, a saber:

DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO DA VERTENTE EXTERNA	
1-	PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, DISCRIMINAÇÃO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE GÉNERO;
2-	EDUCAÇÃO;
3-	SAÚDE, FAMÍLIA, PROTEÇÃO SOCIAL E CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL;
4-	CULTURA, DESPORTO E ACESSIBILIDADES;
DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO DA VERTENTE INTERNA	
5-	GOVERNANÇA, PODER POLÍTICO E TOMADA DE DECISÕES;
6-	COMUNICAÇÃO, LINGUAGEM E IMAGEM;
7-	FORMAÇÃO, PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO, IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NÃO DISCRIMINAÇÃO.
8-	MEDIDAS TRANSVERSAIS

4.

LEGISLAÇÃO

Legislação

Desde 1957, com a assinatura do tratado da Comunidade Europeia (CE), em Roma, pelos países fundadores da Comunidade Económica Europeia (CEE) que a União Europeia tem promovido o objetivo de igualdade de tratamento entre homens e mulheres, nomeadamente no que respeita à igualdade de remuneração entre homens e mulheres, para trabalho igual. Ao longo dos anos e com o crescimento da CEE evoluíram também os direitos entre homens e mulheres em matéria de igualdade, tratamento e não discriminação. Atualmente, a legislação comunitária, neste âmbito, constitui um pilar importante e central da política de igualdade de oportunidades na Europa. Foram adotadas diretivas europeias no domínio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, vinculativas para todos os estados-membros, considerando que todos devem transpor estas políticas para a sua legislação nacional, a destacar:

- Agenda 2030, com a definição de 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ver figura 3) onde destacamos o ODS 5 – Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas.

Figura 3- Objetivos de Desenvoltimentos Sustentável 2030



Fonte: <https://www.undp.org/>, 2022

- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, em 2000, que no art.º 23º do capítulo III, afirma que “deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado;

- Tratado de Nice, em 2001, no seu art.º 137º que legisla que a “A Comunidade apoiará e completará a ação dos Estados-Membros no domínio (...) da igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho”;

- Art.º 2º e 3º, do Tratado sobre o funcionamento da União Europeia (2012), que respetivamente afirma como valores comuns aos Estados-Membros, uma sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres e o compromisso por parte da EU, para o combate à exclusão social e às discriminações e a promoção da justiça e da proteção sociais, da igualdade entre homens e mulheres, da solidariedade entre as gerações e da proteção dos direitos da criança;

Estes instrumentos e outros constituem uma base sólida, na garantia do respeito e de não discriminação, nos Estados Membros.

No que se refere ao âmbito da lei aplicável em território nacional, a igualdade entre homens e mulheres constitui um aspeto essencial da dignidade da pessoa humana expressa em diversos documentos. Estes surgem alinhados com as orientações internacionais e comunitárias.

Neste domínio podemos destacar, entre outras, os/as seguintes:

- Constituição da República Portuguesa (CRP) que consagra no n.º 1 do art.º 9º, que a igualdade entre homens e mulheres deve ser promovida como uma tarefa fundamental do Estado e no art.º 26º, n.º 1, que o direito fundamental à identidade pessoal é protegido contra quaisquer formas de discriminação;
- A Estratégia Europeia para o Emprego, a Estratégia de Lisboa, o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010), com os compromissos da Comissão Europeia em torno de seis áreas prioritárias, e o Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2006) concertado pelos parceiros sociais, constituem instrumentos europeus importantes com linhas orientadoras para a igualdade e a cidadania;
- Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, conhecida como a Convenção de Istambul, como um tratado internacional de direitos humanos, em particular das mulheres e raparigas. Este foi ratificada por Portugal, em 2013 e entrou em vigor em 2014. A Convenção de Istambul baseia-se nas questões do género, referindo-se aos papéis, aos comportamentos, às atividades e aos atributos socialmente construídos que uma determinada sociedade considera serem adequados para mulheres e homens;
- Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC) – com o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens nas medidas de integração de pessoas ciganas;
- Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual – define as medidas com o objetivo de eliminar estereótipos. Consubstancia-se em três planos de ação distintos, mas complementares entre si - Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD); Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual,

identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC);

- Planos nacionais de emprego, emanados da Estratégia Europeia para o Emprego;
- Planos nacionais para a igualdade – que têm vindo a apontar medidas várias que visam colmatar os desequilíbrios identificados na participação de mulheres e homens nos diversos domínios da vida social, em especial, na esfera profissional, a destacar o V Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género (PNICG);
- Lei nº 38/2018 de 7 de agosto - Estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa;
- Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025, aprovada pelo conselho de ministros, em julho de 2021 e visa a inclusão das pessoas com deficiência, como objetivo estratégico para a valorização de todos os cidadãos e cidadãs;

Tendo em conta todas as estas conquistas, a abordagem subjacente a este documento é a da análise da realidade que nos possibilite construir e projetar uma intervenção adequada, de forma a concretizar um futuro para o Concelho de Paços de Ferreira, de acesso igual para todos e todas as/os munícipes.

5.

ANÁLISE INTERNA

Síntese do Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação

a. Síntese Análise Interna

Da análise interna do Município, destacaram-se as seguintes conclusões:

Órgãos de Gestão

- O Executivo é constituído por 1 Presidente e 6 vereadores, sendo 5 do sexo masculino e 1 do sexo feminino;
- A Assembleia Municipal é constituída por 67% deputados do sexo masculino e 33% dos deputados do sexo feminino.

Recursos Humanos

- Diretores de Departamento Municipal (Direção Intermédia de 1º Grau), são 2 do sexo masculino;
- Chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º grau), são 89% do sexo feminino para 11% do sexo masculino;
- Direção municipal (Direção superior de 1º grau), não possui elementos neste cargo;
- Cargo de Direção Intermédia de 3º Grau ou inferior, constata-se que é formado por 4 pessoas do sexo masculino.

Recursos Humanos

- A CMPF é constituída por 231 trabalhadores do sexo masculino e 378 do sexo feminino;
- **Divisões, departamentos, serviços e gabinetes feminizados:** Escolas, Divisão de Gestão Administrativa, Divisão de Educação, Dep. Ação Coesão Social, Saúde, Educação, Juventude e Desporto, Divisão de Ação Social e Divisão de Recursos Humanos;
- **Divisões, departamentos, serviços e gabinetes masculinizados:** Divisão de Obras Municipais, Polícia Municipal, Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística, Dep. Adm. Geral Território.

Ganho médio mensal

- Não existe diferença entre o ganho médio mensaldas/os profissionais da CMPF, por sexo.

Vínculo Contratual

- Na sua maioria têm CTFP por tempo indeterminado, num total de 214 trabalhadores do sexo masculino e 363 do sexo feminino;
- Com comissão de serviço existem 4 trabalhadoras;
- Noutra situação existem 17 trabalhadores do sexo masculino e 11 de sexo feminino.

6.

ANÁLISE EXTERNA

b. Síntese Análise Externa

Da análise externa, ao município de Paços de Ferreira, destacaram-se as seguintes conclusões:

Sociodemográfico

- População residente em 2021, 49% do Sexo Feminino e 51% do Sexo Masculino;
- Nos grupos etários (0-4; 5-9; 10-14 até aos 49 anos) existem, apesar de que ligeiramente, mais pessoas do sexo masculino. Após os 50 anos esta tendência altera-se, existindo maior número de pessoas do sexo feminino;
- Índice de Envelhecimento é o 2º mais baixo da Região do Tâmega e Sousa;
- Densidade Populacional de 783,2;
- 67,1% da população residente do sexo masculino e 64,3% do sexo feminino têm habilitações inferiores ao 2º ciclo.

Socioeconómico

- Em 2019, a remuneração base média mensal é inferior no sexo feminino em 51,9€. No caso do ganho médio mensal, o sexo feminino continua a usufruir do valor mais baixo, mas com uma diferença mais elevada, de 107,50€;
- Na situação de empregadores, verificamos que no sexo masculino, tem uma representatividade de 6,17% do total de 11060 e o sexo feminino de 2,9%;
- A trabalharem por conta de outrem, observamos que existem 93,78% do sexo masculino e 96,98% do sexo feminino;
- No tipo de contrato, a maior diferença reside no contrato de trabalho a termo por cedência temporária, onde observamos 5 contratos do sexo feminino e 162 do sexo masculino.

Proteção Social e Apoios Sociais

- Em dezembro de 2021, existiam 1774 inscritos no centro de emprego e formação profissional, com uma média total anual de 2032,30 pessoas. Deste total 800,50 correspondem ao sexo masculino e 1231,80 ao sexo feminino;
- Para o ano de 2020, o sexo feminino é aquele que mais depende dos subsídios (RSI, de desemprego e de doença), com a exceção do subsídio social de desemprego, onde nos é apresentado 235 beneficiários do sexo masculino e 148 do sexo feminino.

Estruturas e Respostas Sociais

- O concelho de Paços de Ferreira, tem uma taxa de cobertura elevada na resposta social de centro de dia. As restantes, com exceção do Serviço de Apoio Domiciliário, não atingem os 50%;
- Se analisarmos a capacidade total das creches e o número de utentes, em janeiro de 2022 verificamos que existe uma ocupação de 90,4%, havendo ainda 33 lugares por preencher;
- Em janeiro de 2022, o pré-escolar está bem representado no concelho de Paços de Ferreira, visto que além da cobertura da rede pública, tem ainda 7 equipamentos da rede solidária, com capacidade para 441 crianças, com uma taxa de ocupação de 88,88%.

Estruturas e Respostas Sociais

- Na resposta social Centro de Convívio é importante referir que a mesma tem uma grande representatividade no concelho, com 11 equipamentos distribuídos pelas freguesias, com capacidade para 405 beneficiários/as. No entanto em janeiro de 22, apresentava uma taxa de ocupação de 84,93%;
- Tendo em conta os dados de janeiro de 2022, para a resposta social de Centro de Dia, verificamos que o concelho está bem servido desta resposta social. Tem uma taxa de cobertura de 123,40% e uma ocupação de 77,96%, existindo ainda 65 vagas por preencher.

Estruturas e Respostas Sociais

- Nos ATL, nenhum dos equipamentos existentes tem a sua taxa de ocupação a 100%, havendo 201 lugares sem ocupação, em janeiro de 2022;
- Existem 3 Estruturas Residenciais Para Idosos, com uma taxa de cobertura de 41,80% e de ocupação de 97,29%, em março de 2022;
- Existem 9 equipamentos com a resposta de SAD, no entanto a taxa de cobertura é de 63,5% e a taxa de ocupação de 83,79%, existindo ainda 41 vagas por ocupar;
- Pré-escolar na rede pública, podemos verificar que os quatro agrupamentos existentes no concelho de Paços de Ferreira, têm essa resposta, sendo que, em julho de 2022, só um dos estabelecimentos estava com a ocupação a 100%. Verificava-se, uma taxa de ocupação no concelho de 82,08%.

Nota: Tendo em conta a Pandemia COVID-19, aquando da recolha de dados, poderia haver algumas taxas de ocupação com valores não correspondentes à realidade normal do concelho. Estas vagas que resultam por ocupar são vagas não cobertas pelo protocolo de cooperação.

Educação e Formação

- O Concelho de Paços de Ferreira dispõe de quatro agrupamentos de escolas (ver na tabela), de uma escola secundária não agrupada, denominada Escola Secundária de Paços de Ferreira e de uma escola profissional;
- No ano letivo de 2021/2022, na totalidade dos agrupamentos encontravam-se matriculados nos vários níveis de ensino, 7308 estudantes, dos quais 3692 são do sexo masculino e 3616 são do sexo feminino.

Educação e Formação

- Verificamos que o sexo feminino está mais bem representado, no ensino básico 2º ciclo e no ensino secundário, contudo as diferenças não são muito significativas. Os restantes ciclos de estudo, têm em maior número alunos do sexo masculino;
- O sexo feminino se evidencia no curso de Artes Visuais, com 48 alunas e 21 alunos e no curso de Línguas e Humanidades, com 230 alunas e 133 alunos. Nos restantes cursos a diferença não é significativa, no entanto o sexo feminino continua a ser a maioria.

Desporto Escolar / Federado

- Praticaram desporto escolar, 284 atletas, sendo 133 do sexo feminino e 150 do sexo Masculino;
- Existem em maior número, raparigas a praticar Badminton, Patinagem e natação e rapazes a praticar BTT-XCO e Triatlo;
- No desporto federado, o sexo masculino está mais bem representado em todas as modalidades, em relação ao sexo feminino, com exceção da modalidade natação pura e na de voleibol.

Plano de Ação

O Plano de Ação consubstancia-se num conjunto de objetivos e medidas/ações que tiveram por base os resultados do Relatório de Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação, subdivido em domínios de intervenção, por vertente externa e interna.

Medidas direcionadas à vertente Interna

Tabela 2- Domínio de Intervenção - Formação, Prevenção e Promoção da Igualdade de Género, Igualdade de Oportunidades e não Discriminação

Objetivos Estratégicos	Objetivos específicos	Ações	Alinhamento com as Políticas Nacionais	Responsáveis	Público-alvo	Recursos (físicos, materiais e humanos)	Indicadores	Metas
DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO - FORMAÇÃO, PREVENÇÃO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO, IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E NÃO DISCRIMINAÇÃO								
Promover um maior conhecimento na área da Igualdade de Género, igualdade de oportunidades e não Discriminação	Promover a coesão dos/as trabalhadores/as no que respeita às questões da igualdade a todos os níveis e domínios	Criação de um grupo de trabalho	OE1 PAVMVD OE1 PAOIEC OE2 PAOIEC OE 1 a) PAPCTSH ODS 5	Município de Paços de Ferreira	Trabalhadores/as do Município	Não aplicável.	N.º de elementos que constituem a equipa; Nº de reuniões anuais.	Constituir, durante o ano de 2022, um grupo de trabalho na área da igualdade e não discriminação, com pelo menos um elemento de cada divisão; Realização, em cada ano de vigência do PMIND, de 4 reuniões de trabalho.
	Sensibilizar para a violência Doméstica	Ciclos de formação	OE1 PAVMVD OE1 PAOIEC OE2 PAOIEC	Município de Paços de Ferreira	Trabalhadores/as do Município - EIVL Conselheiro/a para a Igualdade	Sala com mesas e cadeiras; Projetor; computador; Material de desgaste.	Nº de ações realizadas; N.º de colaboradores/as abrangidos/as.	Realizar, durante o ano de 2023, 2 ciclos de formação, com 8h cada, na área da violência de género, para um total de 20 colaboradores/as.
	Contribuir para o conhecimento por todos/as os/as trabalhadores /as dos instrumentos legais e informação pertinente em matéria de igualdade de Género, igualdade de oportunidades e não Discriminação	Criação do serviço de Apoio ao Colaborador - Gabinete	OE1 PAVMVD OE1 PAOIEC OE2 PAOIEC	EIVL Divisão responsável pela implementação do PMIND	Trabalhadores/as do Município	Não aplicável.	N.º de atendimentos/aconselhamento/pareceres; N.º de encaminhamentos; N.º de colaboradores/as envolvidos/as.	Criação de um gabinete “De nós para connosco”, no ano de 2023, para atendimento de colaboradores/as enquanto o PMIND estiver em vigência, com atendimentos, aconselhamentos de pelo menos 10% dos/as trabalhadores/as do Município.
	Formar os funcionários do município e de outros organismos públicos do concelho a guiar o deficiente visual	Workshops de Boas Práticas de orientação e interação física com pessoas com deficiência visual	OE1 PAVMVD OE1 PAOIEC OE2 PAOIEC	Município de Paços de Ferreira	Trabalhadores/as do Município	Formadores Sala equipada com mesas e cadeiras; Material informático e de desgaste;	N.º de participantes; N.º de Workshops realizados.	Dinamização de três workshops em 2022, um em 2023, um em 2024 e um em 2025, a 10 trabalhadores/as do Município nas várias áreas de contacto com o público.
	Incentivar os/as trabalhadores/as para a denúncia de situação de discriminação no local de trabalho	Nomeação provedor da igualdade	OE1 PAVMVD OE1 PAOIEC OE2 PAOIEC	Divisão responsável pela implementação do PMIND	Trabalhadores/as do Município	Não aplicável.	Nomeação do Provedor; N.º de sugestões recebidas e tratadas; N.º de denúncias.	Nomear durante o ano de 2023, um Provedor da igualdade, que possa receber as sugestões e denúncias.
	Auscultar anualmente os colaboradores/as sobre o impacto da implementação do PMIND	Criação de um inquérito online;	OE a) PAPCTSH OE1 PAOIEC OE2 PAOIEC	EIVL Divisão responsável pela implementação do PMIND	Trabalhadores/as do Município	Material informático.	N.º de questionários preenchidos e tratados.	Auscultar, no final de cada ano (2023, 2024, 2025), 100% dos/as colaboradores/as do Município; 80% dos/as trabalhadores/as satisfeitos/as com a implementação do PMIND.
	Proporcionar a formação em língua gestual, para o atendimento e acolhimento de pessoas	Ação de Formação, em língua gestual	ODS 5 ENIND	EIVL Divisão responsável pela implementação do PMIND	Trabalhadores/as do Município	Sala equipada com mesas e cadeiras e material informático.	N.º de colaboradores inseridos na formação; N.º de ações realizadas.	Durante o ano de 2023, proporcionar uma ação de formação, em língua gestual a 10 colaboradores/as do Município.

	surdas, nos serviços do Município					Formador especialista em língua gestual.		
	Promover formação dos interlocutores/asesm matéria de igualdade e mainstreaming de género	Formação em igualdade e não discriminação	OE1 PAVMVD OE1 PAOIEC OE2 PAOIEC OE a) PAPCTSH ODS 5	EIVL Divisão responsável pela implementação do PMIND	Executivo, Dirigentes, Trabalhadores/as da autarquia	Sala equipada com mesas e cadeiras, material informático; Formador/a na área.	% de participantes; N.º de ações realizadas.	Desenvolver três ações de capacitação, uma durante o ano de 2022, outra em 2023 e a outra durante o 2024, com um total de 12h cada, a pelo menos 50% do executivo, 50% dos dirigentes e a 50 colaboradores/as.
	Elaborar código de conduta do Município	Criação de um grupo de trabalho e elaboração do código de conduta;	OE1 PAVMVD OE1 PAOIEC OE2 PAOIEC OE a) PAPCTSH ODS 5	EIVL Divisão Jurídica Divisão Auditoria	Executivo, Dirigentes, Trabalhadores/as da autarquia	Material de desgaste, divulgação através da Rede de Comunicação Interna.	Documento síntese concluído.	Criação, em 2023 do código de conduta e início da sua e aplicação, em 2024.
	Criar Caixas de sugestões para recolha de contributos, na área da conciliação da vida pessoal, profissional e familiar	Criação da caixa de sugestões	OE1 PAVMVD OE1 PAOIEC OE2 PAOIEC OE a) PAPCTSH ODS 5	EIVL Recursos Humanos	Trabalhadores da autarquia Municipais	Material de desgaste, para elaboração da caixa.	Caixa de sugestões.	Colocação de uma caixa de sugestões, para recolha de sugestões, durante o 1º semestre de 2023.
	Criar um livro de elogios	Livro de Elogios	OE1 PAVMVD OE1 PAOIEC OE2 PAOIEC OE a) PAPCTSH ODS 5	EIVL Recursos Humanos	Pessoas residentes no concelho	Livro de elogios.	Livro de elogios.	Criação e colocação nos serviços do Município, durante o ano de 2023.

Fonte: Elaboração Própria

Tabela 3- Domínio de Intervenção - Comunicação, Linguagem e Imagem

Objetivos Estratégicos	Objetivos específicos	Ações	Alinhamento com as Políticas Nacionais	Responsáveis	Público-alvo	Recursos (físicos, materiais e humanos)	Indicadores	Metas
DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO – COMUNICAÇÃO, LINGUAGEM E IMAGEM								
Promover a adoção dos princípios de igualdade, não discriminação em todos os procedimentos relacionados com a comunicação, imagem e linguagem	Sensibilizar todos/as os/as colaboradores/as do município para a adoção de uma linguagem inclusiva	Elaboração de um manual síntese, sobre a linguagem inclusiva, a ser aplicado em todos os procedimentos e documentos estratégicos e outros produzidos pelo Município	OE 6 PAIMH OE3 PAOIEC ODS 5	Divisão administrativa e divisão responsável pela implementação do PMIND	Todos/as os/as colaboradores/as do Município.	Material informático.	Documento síntese concluído.	Criação de um documento síntese, sobre a utilização da linguagem inclusiva, durante o primeiro trimestre de 2023.
		Ação de Formação	OE 6 PAIMH OE3 PAOIEC ODS 5	Todas as divisões do Município	Todos/as os/as colaboradores/as do Município.	Material informático; Sala com mesas e cadeiras.	N.º de participantes; N.º de ações realizadas, em cada ano.	Realizar, durante o ano de 2023, 2 ações de formação, com pelo menos 20 colaboradores/as representantes das diversas divisões.

Fonte: Elaboração Própria

Tabela 4- Domínio de Intervenção - Governança, Poder Político e Tomada de Decisão

Objetivos Estratégicos	Objetivos específicos	Ações	Alinhamento com as Políticas Nacionais	Unidades Funcionais Envolvidas	Responsáveis	Público-Alvo	Recursos (físicos, materiais e humanos)	Indicadores	Meta
DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO - GOVERNANÇA, PODER POLÍTICO E TOMADA DE DECISÕES									
Fomentar políticas de participação igualitária entre sexos	Introduzir a prática de elaboração de orçamentos sensíveis ao gênero	Ações de sensibilização/formação sobre orçamentos sensíveis ao gênero	OE1 PAIMH ENIND	Divisão Financeira	EIVL	Dirigentes e Técnicos/as da área de finanças.	Sala com mesas e cadeira, projetor, computador	% de participantes.	Em todos os anos de vigência do PMIND (2023, 2024, 2025).
	Colocar em prática um Modelo de Governança para a implementação do PMIND	Avaliação e Monitorização do Plano	ENIND	Todas as entidades locais envolvidas no PMIND	EIVL	Comunidade em geral.	Material de desgaste; Equipamento informático; Sala de reuniões.	N.º de ações realizadas; N.º de avaliações executadas; N.º de relatórios produzidos.	Durante os anos de vigência do PMIND devem ser avaliadas todas as ações desenvolvidas, tendo em conta os indicadores e metas identificados e produzido um relatório de acompanhamento.
	Promover a consciência da igualdade de gênero e não discriminação a todos/as os/as colaboradores/as; Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspectiva da IMH na AP.	Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre Mulheres e Homens	OE1 PAIMH ENIND	Todas as unidades funcionais do Município	EIVL Colaboradores/as	RH do Município	Não Aplicável.	% de objetivos definidos; N.% de colaboradores/as abrangidos, em cada ano.	Incluir um objetivo no ano de 2023 e 2025, no SIADAP, na área da igualdade e não discriminação.

Fonte: Elaboração Própria

Medidas direcionadas à vertente Externa

Tabela 5 - Domínio de Intervenção - Prevenção e Combate à Violência Doméstica e Discriminação, Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Género

Objetivos Estratégicos	Objetivos específicos	Ações	Alinhamento com as Políticas Nacionais	Responsáveis	Público-alvo	Recursos (físicos, materiais e humanos)	Indicadores	Metas
DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO - PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DISCRIMINAÇÃO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE GÉNERO								
Promover um maior conhecimento na área da Igualdade de Género, Igualdade de oportunidades e não Discriminação	Incluir nos espólios da Biblioteca Municipal e Polos de Leitura, obras literárias e científicas, que promovam a temática da igualdade de género, violência doméstica e Tráfico de seres humanos	Recolha de títulos obras literárias e científicas	OE1 PAVMVD; OE1 PAOIEC; OE2 PAOIEC; OE 1 a) PAPCTSH ODS 5	Município de Paços de Ferreira	Comunidade em geral	Obras literárias e científicas.	N.º de obras literárias adquiridas e disponibilizada; N.º de obras científicas adquiridas.	Durante o ano de 2023, 2024, 2025, aquisição e divulgação de 4 obras científicas e 4 obras literárias, por ano.
	Aumentar a promoção de projetos em matéria de igualdade de género, promovidos por ONG's e Empresas	Criação do prémio "+ Igual"	ODS 5	Município de Paços de Ferreira EIVL	IPSS, ONG e empresas com sede no concelho de PF	Não aplicável	N.º de IPSS, ONG e empresas participantes; N.º de prémios atribuídos.	Durante os anos de vigência do PMIND, 2023, 2024, 2025, atribuir a uma IPSS; ONG ou empresa candidata, o prémio "+ Igual".
	Promover a prevenção da violência de género, a igualdade de género e não discriminação	Realização de peças de teatro alusivas à temática da igualdade e não discriminação, violência doméstica e de género;	ODS 5 OE1 PAVMVD; OE1 PAOIEC; OE2 PAOIEC; OE 1 a) PAPCTSH	Equipa da Cultura do Município de Paços de Ferreira; EIVL Divisão responsável pela implementação do PMIND	População em geral	Espaço Físico	N.º de peças realizadas.	Durante os anos 2023, 2024 e 2025, em parceria com as entidades locais, apresentar uma peça de teatro, em cada ano, alusiva ao tema, com acesso gratuito.
	Sensibilizar as/as trabalhadoras/as das entidades de Economia Social e empresas para as questões de igualdade de género, igualdade de oportunidades e não discriminação	Workshops	OE1 PAVMVD; ODS 5 OE1 PAOIEC; OE2 PAOIEC; OE 1 a) PAPCTSH	Município de Paços de Ferreira EIVL	IPSS, ONG e empresas com sede no concelho de PF.	Sala equipada com mesas e cadeiras; Material informático; Formadores na área.	N.º de workshop realizados; N.º de colaboradores/as abrangidos/as.	Realizar 5 Workshop durante 2023 (2 workshop), 2024 (2 workshop), e 2025 (1 Workshop), de 4 horas cada, para 60 colaboradores/as das IPSS; ONG e empresas aderentes.

Fonte: Elaboração Própria

	Promover o combate aos estereótipos de género								
	Apoiar as IPSS, Empresas e ONG na construção do Plano para a igualdade e não discriminação, nas suas entidades	Ações de consultoria para apoio à construção dos planos;	OE1 PAVMVD; ODS 5 OE1 PAOIEC; OE2 PAOIEC; OE 1 a) PAPCTSH ODS 10 ODS 16	Município de Paços de Ferreira EIVL	IPSS, ONG e empresas e escolas, com sede no concelho de PF	Consultores disponibilizados pelo município.	N.º de IPSS, Empresas e ONG envolvidas.	Durante os anos 2024 e 2025, no mínimo 6 entidades envolvidas na elaboração do plano.	
Fomentar a igualdade de oportunidades	Facilitar o acesso a estruturas e serviços de pessoas acima dos 60 anos	Criação de medidas adicionais no cartão municipal sénior	ODS 5 ODS 10 ENIND	EIVL Divisão responsável pela implementação do PMIND	Comunidade com mais de 60 anos	Não aplicável	N.º de medidas criadas; N.º de pessoas a usufruírem.	Criar, durante a vigência do plano, uma medida adicional que possibilite a criação de postos de trabalho para titulares do cartão municipal sénior.	
	Promover a igualdade de oportunidades junto das pessoas com deficiência e/ou incapacidade	Criação de uma bolsa municipal para a inclusão e empregabilidade	ODS 5 ODS 8 ODS 10	EIVL Divisão responsável pela implementação do PMIND	Empresas, IPSS e ONG	Não aplicável	Criação da bolsa municipal.	Criar em 2024 e 2025 uma bolsa municipal de apoio à criação de emprego para pessoas com deficiência e incapacidade para trabalho.	
	Sensibilizar as empresas a receber/empregharem pessoas com deficiência e incapacidade	Ação de sensibilização	ODS 5 ODS 8 ODS 4 ODS 10 ENIND	EIVL Divisão responsável pela implementação do PMIND	Empresas, IPSS e ONG	Sala equipada com material informático, mesas e cadeira; Material de divulgação.	N.º de empresas, IPSS e ONG aderentes; N.º de ações de sensibilização realizadas.	Desenvolver ações de sensibilização durante os anos de 2024 e 2025, para um total de 10 empresas, IPSS e ONG.	
	Criar e adaptar de placas de informação a pessoas cegas	Colocação de placas de identificação dos gabinetes da CMF em alguns monumentos em braille	ODS 5 ODS 10 ENIND	EIVL Município de Paços de Ferreira	Pessoas cegas	Placas identificadoras em Braille	N.º de placas colocadas.	Durante o ano de 2023, colocar nos gabinetes públicos do município as placas de identificação em braille.	

Tabela 6- Domínio de Intervenção – Educação

Objetivos Estratégicos	Objetivos específicos	Ações	Alinhamento com as Políticas Nacionais	Responsáveis	Público-alvo	Recursos (físicos, materiais e humanos)	Indicadores	Metas
DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO – EDUCAÇÃO								
Reforçar o conhecimento das questões da igualdade de género, violência de género e violência doméstica, a docentes e não docentes de todos os graus de ensino e agrupamentos de escolas	Sensibilizar para a redução de episódios de <i>Bullying</i> no meio escolar e laboral e violência no namoro	Workshops	ODS 5 ENIND OE1 PAVMVD; OE1 PAOIEC; OE2 PAOIEC; OE 1 a) PAPCTSH	Divisão responsável pela implementação do plano	Alunos, docentes e não Docentes.	Convidados; Espaço físico.	N.º de workshop realizados; N.º de crianças e jovens abrangidos; N.º de colaboradores/as docentes e não docentes.	1 workshop em cada escola, com um convidado mediático, durante os anos de 2023, 2024 e 2025, para um mínimo de 200 crianças e jovens/ano.
	Sensibilizar para as questões da igualdade de género	Banca da igualdade “Todas e Todos Podemos Ser Tudo”	ODS 4 ODS 5 ODS 10 ENIND OE1 PAVMVD; OE1 PAOIEC; OE2 PAOIEC; OE 1 a) PAPCTSH	Município de Paços de Ferreira Divisão de Inovação Social, Infância e Juventude	Crianças em idade escolar (6-18 anos)	Material para a construção da Banca da Igualdade.	N.º de ações realizadas; N.º de crianças abrangidas.	Durante os anos de 2022, 2023, 2024 e 2025, realizar um dia por Agrupamento de Escolas, abarcando pelo menos uma turma por ano de ensino.
	Realizar ações de formação para pessoal docente e não docente, na igualdade de género, violência de género e violência doméstica	Ações de formação certificada	ODS 4 ODS 5 ENIND OE1 PAVMVD; OE1 PAOIEC; OE2 PAOIEC; OE 1 a) PAPCTSH	Município de Paços de Ferreira	Pessoal docente e Não docente	Sala com mesas e cadeiras e equipamento informático; Formador/a	N.º de ações realizadas; N.º de docentes e não docentes envolvidos.	Durante os anos de 2023, 2024 e 2025, realizar 2 ações de formação/ano para 20 docentes e 20 não docentes.
	Trabalhar de forma preventiva as questões da igualdade de género junto das crianças e jovens	Sensibilizar e educar para a igualdade de género” – atividades lúdicas	ODS 4 ODS 5 ENIND OE1 PAVMVD; OE1 PAOIEC; OE2 PAOIEC; OE 1 a) PAPCTSH	Divisão responsável pela implementação do plano CPCJ de Paços de Ferreira	Crianças e jovens	Material de desgaste; Sala para realização da atividade.	N.º de ações realizadas; N.º de crianças e jovens envolvidos.	Realização de uma ação anual (2023, 2024, 2025) com o mínimo de 30 crianças e jovens.
	Sensibilizar e educar para as políticas de igualdade e empreendedorismo	Concurso de ideias <i>Smart Youth</i>	ODS 4 ODS 5 ENIND OE1 PAVMVD; OE1 PAOIEC; OE2 PAOIEC; OE 1 a) PAPCTSH	Município de Paços de Ferreira CLDS 4G Guerreiros a Capacitar	Alunos do Ensino Secundário	Atribuição de um prémio.	N.º de ações de sensibilização; N.º de participantes.	Envolver todas as turmas do ensino secundário promoção do empreendedorismo, apresentando, pelo menos, dois projetos a concurso, durante o ano 2022 e 2023.
	Sensibilizar para a temática do <i>Bullying</i>	Aquisição de material didático sobre <i>Bullying</i> para a Biblioteca das escolas	ODS 4 ODS 5 ENIND OE1 PAVMVD; OE1 PAOIEC; OE2 PAOIEC; OE 1 a) PAPCTSH	Município de Paços de Ferreira CLDS 4G Guerreiros a Capacitar	Alunos/as dos Agrupamentos de escola	Material didático.	N.º de aquisições.	Adquirir durante os anos de vigência do PMIND (2023,2024,2025), pelo menos 5 livros, jogos e outros, sobre o <i>Bullying</i> .
	Promover um maior conhecimento na área da Igualdade de	Prevenir a violência doméstica e a violência de	Programa “Hora de SER”	ODS 4 ODS 5 ENIND OE1 PAVMVD; OE1 PAOIEC;	EIVL Município de Paços de Ferreira	Crianças no 1.º ciclo dos agrupamentos de	Material de desgaste; Sala para realização da atividade	N.º de participantes; N.º de ações realizadas.

Fonte: Elaboração Própria

<p>Género, igualdade de oportunidades e não Discriminação</p>	<p>género, através da promoção de competências pessoais e do treino de competências interpessoais/sociais que permitam às crianças do 1.º ciclo estabelecer relacionamentos mais positivos com os/as outros/as.</p>		<p>OE2 PAOIEC; OE 1 a) PAPCTSH</p>		<p>escolas do concelho de Paços de Ferreira</p>			
	<p>Promover comportamentos saudáveis e prevenção de comportamentos de risco nos adolescentes</p>	<p>Programa "APAV 4D"</p>	<p>ODS 5 ENIND OE1 PAVMVD; OE1 PAOIEC; OE2 PAOIEC; OE 1 a) PAPCTSH</p>	<p>EIVL Município de Paços de Ferreira</p>	<p>Jovens dos agrupamentos de escolas do concelho de Paços de Ferreira</p>	<p>Material de desgaste; Sala para realização da atividade.</p>	<p>N.º de participantes; N.º de ações realizadas.</p>	<p>Durante o desenvolvimento com pelo n alunos/as; Durante o desenvolvimento com 40 alu</p>
	<p>Sensibilizar e Informar as crianças e jovens acerca das várias temáticas da vitimação, prevenindo situações futuras de Violência</p>	<p>Ações de Sensibilização</p>	<p>DS 4 ODS 5 ENIND OE1 PAVMVD; OE1 PAOIEC; OE2 PAOIEC; OE 1 a) PAPCTSH</p>	<p>EIVL Município de Paços de Ferreira</p>	<p>Crianças e Jovens dos agrupamentos de escolas do concelho de Paços de Ferreira</p>	<p>Material de desgaste; Sala para realização da atividade.</p>	<p>N.º de participantes; N.º de ações realizadas.</p>	<p>Realização sessões an mínimo de jovens ano 2022 e 202</p>
	<p>Sensibilizar e Informar a comunidade acerca das várias temáticas da vitimação, prevenindo situações futuras de Violência</p>	<p>Ações de Sensibilização</p>	<p>ODS 5 ENIND OE1 PAVMVD; OE1 PAOIEC; OE2 PAOIEC; OE 1 a) PAPCTSH</p>	<p>EIVL Município de Paços de Ferreira</p>	<p>Comunidade do Concelho de Paços de Ferreira</p>	<p>Material de desgaste; Sala para realização da atividade.</p>	<p>N.º de participantes; N.º de ações realizadas.</p>	<p>Realização sessões an mínimo de participant de 2022 e</p>

Tabela 7- Domínio de Intervenção - Saúde, Família, Proteção Social e Conciliação da Vida Familiar Profissional

Objetivos Estratégicos	Objetivos específicos	Ações	Alinhamento com as Políticas Nacionais	Responsáveis	Público-Alvo	Recursos (físicos, materiais e humanos)	Indicadores	Metas
DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO – SAÚDE, FAMÍLIA, PROTEÇÃO SOCIAL E CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL								
Fomentar o conhecimento e apoio às famílias para as questões relativas ao cuidador informal	Informar sobre as questões legislativas e de proteção social e da saúde, relativas ao cuidador informal e à pessoa cuidada	“Eu Sou Cuidador” – Ação de formação	ODS 3 ODS 5 ODS 10 ENIND	Município de Paços de Ferreira	Comunidade em geral	Sala equipada com mesas e cadeiras, material informático; Formador.	N.º de ações realizadas; N.º de famílias abrangidas.	Desenvolver 2 ações de formação, nos anos de 2023, 2024, com 7h cada, para 30 famílias cuidadoras.
	Criar um gabinete de apoio ao cuidador	Criação de um gabinete de apoio ao cuidador	ODS 3 ODS 5 ODS 10 ENIND	Município de Paços de Ferreira	Comunidade em geral	Técnicos para o atendimento; Material de divulgação.	1 Gabinete de atendimento.	Criação de um gabinete de apoio ao cuidador, durante o ano de 2023, com apoio/ encaminhamento de pelo menos de 20 famílias por ano.
	Apoiar/substituir os cuidadores informais, em caso de necessidade	Criação de um bolsa de cuidadores;	ODS 3 ODS 5 ODS 10 ENIND	Município de Paços de Ferreira	Comunidade em geral	Material de divulgação.	N.º de inscritos na bolsa de cuidadores.	Angariar, durante o ano de 2023, 2024, 2025 pessoas, para integrarem a bolsa de cuidadores, num total de 15.
	Sensibilizar para a legislação existente para pessoas com deficiência e/ou incapacidade	Criação de um desdobrável com a informação sintetizada; Ação de sensibilização sobre a legislação existente para pessoas com deficiência e/ou incapacidade	ODS 3 ODS 5 ODS 10 ENIND ODS 3 ODS 5 ODS 10 ENIND	Município de Paços de Ferreira Município de Paços de Ferreira	Pessoas com deficiência e/ou incapacidade e seus familiares Pessoas com deficiência e/ou incapacidade e seus familiares	Material de divulgação. Sala equipada para ação de sensibilização.	Criação do desdobrável. N.º de pessoas abrangidas.	Durante o ano de 2023, criação de uma desdobrável síntese, sobre a legislação existente para pessoas com deficiência e/ou incapacidade. 1 ação de sensibilização anual (2023, 2024, 2025), para um mínimo de 30 pessoas.
Incrementar a igualdade de oportunidades	Facilitar o acesso a estruturas e serviços de pessoas acima dos 60 anos	Criação de medidas adicionais no cartão municipal sénior	ODS 3 ODS 5 ODS 10 ENIND	EIVL Divisão responsável pela implementação do PMIND	Comunidade com mais de 60 anos	Não aplicável.	N.º de medidas criadas; N.º de pessoas a usufruírem.	Criar, durante os anos de vigência do PMIND, uma medida adicional, com possibilidade de acesso aos titulares do cartão municipal sénior.
	Promover o acesso a ajuda psicológica a pessoas vulneráveis	Disponibilização de vagas mensais, para atendimento prioritário de pessoas vulneráveis	ODS 1 ODS 3 ODS 5 ODS 10 ENIND	EIVL Divisão responsável pela implementação do PMIND Centro de saúde	Pessoas vulneráveis, referenciadas pelos parceiros sociais;	Psicólogo/a disponibilizada pelo Centro de saúde.	N.º de vagas disponibilizadas; N.º de pessoas encaminhadas.	Disponibilização de 5 vagas mensais, para atendimento psicológico de pessoas vulneráveis, encaminhadas pelos parceiros sociais, após o ano de 2023 e durante 2024 e 2025.
	Apoiar as famílias na conciliação da	Implementação de uma creche noturna (projeto piloto)	ODS 5 ODS 8 ODS 10 ENIND	Município de Paços de Ferreira	Comunidade em geral	Estrutura física adaptada;	N.º de vagas disponibilizadas;	Disponibilizar durante o ano de 2024 uma creche noturna para apoiar as famílias que trabalham

	vida familiar e profissional					Material físico (mesas, cadeiras, camas, brinquedos); Material Lúdico.	1 creche a funcionar para 15 crianças.	em turnos, após as 19h, para pelo menos para 15 crianças.
	Dotar as famílias de estratégias que facilitem a educação das crianças e dos jovens para a igualdade de género	Sessão de sensibilização junto das famílias sobre o papel da família na promoção da igualdade de género	ODS 1 ODS 3 ODS 5 ODS 10 ENIND	Município de Paços de Ferreira CLDS 4G Guerreiros a Capacitar	Comunidade em geral	Sala equipada com cadeiras e material informático.	N.º de famílias abrangidas; N.º de ações realizadas; N.º de documentos produzidos.	Durante 2022, 2023, 2024 e 2025 realizar 1 ação de sensibilização, pelo menos para 20 famílias, com filhos.

Fonte: Elaboração Própria

Tabela 8- Domínio de Intervenção - Cultura, Desporto e Acessibilidades

Objetivos Estratégicos	Objetivos específicos	Ações	Alinhamento com as Políticas Nacionais	Responsáveis	Público-Alvo	Recursos (físicos, materiais e humanos)	Indicadores	Metas
DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO – CULTURA, DESPORTO E ACESSIBILIDADES								
Promover o desporto adaptado e a igualdade de género, no desporto	Sensibilizar para os benefícios do desporto adaptado	Ações de informação para a possibilidade de prática de Desporto Adaptado	ODS 3 ODS 4 ODS 5 ODS 10 ENIND	Município de Paços de Ferreira Parcerias com clubes desportivos com modalidade passíveis de desporto adaptado	Comunidade jovem com deficiência	Espaço físico adaptado com mesas, cadeiras e material informático.	N.º de ações realizadas; N.º de atletas ou futuros atletas envolvidos.	Durante os anos de vigência do PMIND, realizar 1 ação de sensibilização anual, com pelo menos 10 atletas e associações.
	Sensibilizar novos atletas para a sua prática							
	Incentivar os clubes para a valorização do sexo menor representado nas modalidades desportivas e seus atletas;	Workshop de sensibilização	ODS 3 ODS 4 ODS 5 ODS 10 ENIND	Município de Paços de Ferreira Associações desportivas	Clubes desportivos	Espaço físico adaptado com mesas, cadeiras e material informático.	N.º de workshops realizados; N.º de atletas ou futuros atletas envolvidos.	Realização de um workshop de sensibilização, durante os anos de 2023, 2024 e 2025.
Melhorar as questões relacionadas com a mobilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade	Adaptar as estruturas para permitir o acesso de pessoas com deficiência aos edifícios geridos pela autarquia	Avaliação, readaptação e eliminação de barreiras arquitetónicas no acesso de todas as pessoas com deficiência, aos espaços públicos, desportivos e culturais;	ODS 3 ODS 4 ODS 5 ODS 10 ENIND	Município de Paços de Ferreira	Pessoas com deficiência ou incapacidades	Material para adaptação dos espaços.	N.º de avaliações; N.º de projetos elaborados; N.º de adaptações.	Durante o ano de 2023 e 2024, avaliar todos os edifícios desportivos, culturais e públicos existentes no concelho, no sentido de eliminar barreiras arquitetónicas; Durante o ano de 2024 e 2025 elaborar projetos de readaptação e eliminação de barreiras arquitetónicas.

	Aumentar o número de lugares de estacionamento para pessoas com deficiência	Aumento do número de lugares de estacionamento para pessoas com deficiência;	ODS 3 ODS 4 ODS 5 ODS 10 ENIND	Município de Paços de Ferreira	Pessoas com deficiência ou incapacidades	Não aplicável	N.º de lugares criados.	Durante o ano de 2023, criar 5 novos lugares de estacionamento, para pessoas com deficiência.
--	---	--	--	--------------------------------	--	---------------	-------------------------	---

Fonte: Elaboração Própria

Tabela 9- Medidas Transversais

Objetivos Estratégicos	Objetivos específicos	Ações	Alinhamento com as Políticas Nacionais	Responsáveis	Público-alvo	Recursos (físicos, materiais e humanos)	Indicadores	Metas
MEDIDAS TRANSVERSAIS								
Implementar e monitorizar o PMIND	Fornecer informações uteis, agregadas, atualizadas sobre a igualdade de género e não discriminação, a todos os municípios	Criação de um observatório para a igualdade e não discriminação	OE1 PAVMVD; OE1 PAOIEC; OE2 PAOIEC;	Divisão responsável pela implementação do PMIND;	Comunidade em geral	Não aplicável.	N.º de reuniões produzidas.	Durante o ano de 2023, criar no site do Município um observatório Igualdade e Não Discriminação.
	Divulgar o PMIND e as atividades realizadas	Criação de um separador Igualdade e Não discriminação, no site do Município;	ODS 4 ODS 5 ENIND OE1 PAVMVD; OE1 PAOIEC; OE2 PAOIEC; OE 1 a) PAPCTSH	Município de Paços de Ferreira	Comunidade em geral	Material informático.	Separador Igualdade e Não Discriminação.	Durante o ano de 2023, criar no site do Município um separador Igualdade e Não Discriminação.
	Promover a identidade do PMIG	Criação de um logotipo	ODS 4 ODS 5 ENIND OE1 PAVMVD; OE1 PAOIEC; OE2 PAOIEC; OE 1 a) PAPCTSH	Município de Paços de Ferreira	Comunidade em geral	Não aplicável.	Logotipo criado e aprovado.	Durante o ano de 2022, criar um logotipo do PMIND.
Replicar e dar a conhecer Boas práticas	Publicar em Braille as boas práticas municipais	Recolha e construção de livro em Braille, com as boas praticas municipais na área da Igualdade e Não discriminação;	OE1 PAVMVD; OE1 PAOIEC; OE2 PAOIEC; OE a) PAPCTSH ODS 5	EIVL Recursos Humanos	Comunidade em geral	Papel para máquina de braille.	Livro em Braille.	Durante o ano de 2024 e 2025, recolha e organização em livros de boas práticas implementadas no município.

Fonte: Elaboração Própria

Calendarização das atividades para o quadriênio 2022-2025

Tabela 10 - Calendarização das Atividades para 2022-2025

Medida	2022	2023	2024	2025
Medidas Vertente Interna				
Criação de um grupo de trabalho - Igualdade	■			
Ciclos de Formação – Violência Doméstica		■		
Criação do serviço de Apoio ao Colaborador - Gabinete		■		
Workshops de Boas Práticas de orientação e interação física com pessoas com deficiência visual	■			
Nomeação provedor da Igualdade		■		
Criação de um inquérito online;		■	■	■
Ação de Formação, em língua gestual		■	■	■
Formação em igualdade e não discriminação	■			
Criação de um grupo de trabalho e elaboração do código de conduta;		■		
Criação da caixa de sugestões		■		
Livro de Elogios		■		
Elaboração de uma manual síntese, sobre a linguagem inclusiva, a ser aplicado em todos os procedimentos e documentos estratégicos e outros produzidos pelo Município		■	■	
Ação de Formação – Linguagem Inclusiva		■	■	
Ações de sensibilização/formação sobre orçamentos sensíveis ao género		■	■	■
Avaliação e Monitorização do Plano		■	■	■
Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre Mulheres e Homens		■	■	■
Medidas Vertente Externa				
Recolha de títulos obrasiliterárias e científicas		■	■	■
Criação do prémio “+ Igual”		■	■	■
Realização de peças de teatro alusivas à temática da igualdade e não discriminação, violência doméstica e de género;		■	■	■
Workshops – Entidades de Economia Social		■	■	■
Ações de consultoria para apoio à construção dos planos;		■	■	■
Criação de medidas adicionais no cartão municipal sénior		■	■	■
Criação de uma Bolsa Municipal para a inclusão e empregabilidade		■	■	■
Ação de sensibilização para empresas – empregabilidade de pessoas com deficiência e incapacidade		■	■	■
Colocação de placas de identificação dos gabinetes da CMPF e alguns monumentos em braille	■			
Workshop <i>Bullying</i>		■	■	■
Banca da igualdade “Todas e Todos Podemos Ser Tudo”	■			
Ações de formação certificada para docentes e não docentes		■	■	■
Sensibilizar e educar para a igualdade de género” – atividades lúdicas		■	■	■
Concurso de ideias <i>Smart Youth</i>	■			
Aquisição de material didático sobre <i>Bullying</i> para a Biblioteca das escolas		■	■	■
Programa “Hora de SER”	■			
Programa “APAV 4D”	■			
Ações de Sensibilização - Violência	■			
“Eu Sou Cuidador” –Ação de formação		■	■	
Gabinete de Apoio ao Cuidador		■	■	
Criação Bolsa de Cuidadores		■	■	■
Criação de um desdobrável com a informação sintetizada;		■		
Ação de sensibilização sobre a legislação existente para pessoas com deficiência e/ou incapacidade		■	■	■
Disponibilização de vagas mensais, para atendimento prioritário de pessoas vulneráveis		■	■	
Implementação de uma creche noturna (projeto piloto)				■
Sessão de sensibilização junto das famílias sobre o papel da família na promoção da igualdade de género		■	■	■
Ações de informação para a possibilidade de prática de Desporto Adaptado		■	■	■

Workshop de sensibilização - Desporto	
Avaliação, readaptação e eliminação de barreiras arquitetónicas no acesso de todas as pessoas com deficiência, aos espaços públicos, desportivos e culturais;	
Aumento do número de lugares de estacionamento para pessoas com deficiência	
Criação de um observatório para a igualdade e não discriminação	
Criação de um separador Igualdade e Não discriminação, no site do Município;	
Criação de um logotipo	
Recolha e construção de livro em Braille, com as boas praticas municipais na área da Igualdade e Não discriminação;	

Fonte: Elaboração Própria

Para a implementação de cada uma das medidas propostas no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, é necessário mobilizar os seguintes recursos:

- Equipa de trabalho EIVIL, parceiros locais;
- Material didático (computador, retroprojektor, manuais de apoio, entre outros);
- Material promocional (brochuras, flyers, notícias no jornal, publicações nas redes sociais, entre outros).
- A nível financeiro, está previsto para os domínios de Intervenção do PMIND, uma rubrica específica para assegurar a implementação com eficiência e eficácia das ações do PMIND (ver figura seguinte).

Figura 4- Cabimento GOPS 2023/506

Dbl	Prog	Ano / Nº	Ação	Designação	Classificação Orçamental	de Realiz	Respo				(Mês/Ano)	de Exec	Realizado (a)	Financiam					(j) = (a)+(b)+ (c)+(d)+(e)+(f)+(g)+(h)+(i)				
							(%)	RP	RG	UE				EM	Total (b)=(c)+(d)	Financiam definido (c)	Financiam não definido (d)	2024 (e)		2025 (f)	2026 (g)	2027 (h)	2028 e seg (i)
02 Funções sociais																							
02 232 Ação Social																							
02 232	2016/5012	1/16		Cartão Municipal Familiar/Capital Solidária	0102 040802	O					AÇS	01/2016	12/2027	2	70 000	70 000		80 000	90 000	100 000	120 000		460 000
02 232	2016/5012	2/16		Cartão Municipal Senior	0102 040802	O					AÇS	01/2016	12/2027	2	17 000	17 000		13 000	14 000	15 000	16 000		75 000
02 232	2016/5012	3/23		Medidas de Apoio- Dar é Receber- Bens	0102 020121	O					AÇS	01/2023	12/2027	2	75 000	75 000		80 000	80 000	80 000	80 000		395 000
02 232	2016/5012	4/23		Medidas de Apoio- Dar é Receber- Serviços	0102 020225	O					AÇS	01/2023	12/2027	2	5 000	5 000		10 000	10 000	10 000	10 000		45 000
02 232	2022/5006			Auxílio à Natalidade- Cheque Bebê	0102 040802	O					AÇS	01/2022	12/2027	0	200 000	200 000		200 000	200 000	200 000	200 000		1 000 000
02 232	2023/10			Fundo de Apoio a Instituições Sociais e Outras Associações	0102 040701	O					AÇS	01/2023	12/2027	0		1		300 000	300 000	300 000	300 000		1 200 001
02 232	2023/10	1/23		Apoio ao Investimento	0102 080701	O					AÇS	01/2023	12/2023	0		1		300 000	300 000	300 000	300 000		1 200 001
02 232	2023/5001			Descentralização de Competências AÇÃO SOCIAL																			
02 232	2023/5001	1/23		Aq. bens	0102 020121	O					DIN	01/2023	12/2027	0	50 000	50 000		100 000	100 000	100 000	100 000		450 000
02 232	2023/5001	2/23		Aq. Serviços	0102 020225	O					DIN	01/2023	12/2027	0	10 000	10 000		10 000	10 000	10 000	10 000		50 000
02 232	2023/5001	3/23		Serv. Atend. A.Social (SAAS) + Acordos RSI	0102 040802	O					DIN	01/2023	12/2027	0	100 000	100 000		100 000	100 000	100 000	100 000		500 000
02 232	2023/5001	4/23		Apoios eventuais	0102 040802	O					DIN	01/2023	12/2027	0	100 000	100 000		100 000	100 000	100 000	100 000		500 000
02 232	2023/5001	5/23		Formação	0102 020215	O					DIN	01/2023	12/2027	0	300	300		1 500	1 500	1 500	1 500		6 300
Totais do Programa 232:													661 302	661 302		1 339 500	1 350 500	1 361 500	1 382 500		6 095 302		
02 233 Inovação Social																							
02 233 2019/1040 Envelhecimento Ativo																							
02 233	2019/1040	1/19		Aq. Bens	0102 020121	O					DIN	01/2019	12/2027	2	3 000	3 000		5 000	5 000	5 000	5 000		23 000
02 233	2019/1040	2/19		Locação de transporte	0102 020208	O					DIN	01/2019	12/2027	2	10 000	10 000		15 000	15 000	15 000	15 000		70 000
02 233	2019/1040	3/19		Locação de materiais e Equipamentos	0102 020208	O					DIN	01/2019	12/2027	2	35 000	35 000		60 000	60 000	60 000	60 000		275 000
02 233	2019/1040	4/19		Aq. Serviços	0102 020225	O					DIN	01/2019	12/2027	2	25 000	25 000		25 000	30 000	30 000	30 000		140 000
02 233	2022/4			Req. e Alarg/Rede Equip/ e Respostas Sociais																			
02 233	2022/4	1/22		Integração de Creches nos CE	0102 07010304	E	100				DIN	01/2022	12/2027	1	3 520 000	3 520 000		100 000	100 000	100 000	200 000		4 020 000
02 233	2022/4	2/22		CACI - C. Ativid. e Capacitat. inclusão de PF	0102 07010306	E	100				DIN	01/2022	12/2027	1	1	1		1	1	1	2 000 000		2 000 004
02 233	2022/4	3/22		ERPI - Centro de Dia e SAD de Carvalhosa	0102 07010306	E	100				DIN	01/2022	12/2027	1	3 452 000	3 452 000		100 000	100 000	100 000	100 000		3 852 000
02 233	2022/4	4/22		RAI - Residência de Autonomização e Inclusão	0102 07010306	E	100				DIN	01/2022	12/2027	1	588 000	588 000		50 000	50 000	50 000	50 000		788 000
02 233	2022/4	5/22		Estudos e projetos	0102 020214	O	100				DIN	01/2022	12/2027	1	1	1		1	1	1	100 000		100 004
02 233	2022/4	6/23		Aq. mobiliário e equipamentos	0102 07010304	O					DIN	01/2023	12/2027	0		1		50 000	50 000	50 000	50 000		200 001

Fonte: CPMF

7.

MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PLANO

Monitorização e Avaliação do Plano

O PMIND assenta numa metodologia de trabalho para a execução do plano que prioriza a necessidade de envolvimento dos *stakeholders*, desde a fase inicial do processo de planeamento até à sua execução.

A criação deste PMIND prevê as ações que são operacionalizadas no terreno devendo estar alinhadas com os princípios orientadores da CIG e da ENIND. O objetivo será alinhar todas as ações de acordo com público-alvo, sendo essencial evitar redundâncias e sobreposições de atividades.

Neste sentido, monitorizar e avaliar são tão ou mais importantes do que o plano de ação definido, pois só assim será possível perceber o grau de cumprimento dos objetivos propostos, bem como avaliar a sua eficácia e eficiência.

Para esta monitorização e avaliação contará com uma equipa multidisciplinar que irá acompanhar e avaliar a sua implementação de uma forma sistemática e periódica e, no caso de não estarem a ser cumpridas as metas ou os objetivos definidos, é crucial proporem estratégias para a boa prossecução do plano de ação.

A monitorização será feita com base nos indicadores definidos para cada objetivo e das metas estabelecidas.

A avaliação deverá ainda ter por base um relatório intermédio que verifique o estado de concretização das atividades e um relatório final que apresente um balanço dos objetivos atingidos durante a vigência do PMIND.

Tabela 11 - Avaliação e Monitorização

Metas SMART	Condicionantes	Output de Acompanhamento
<ul style="list-style-type: none">- Específicas;- Mensuráveis;- Atingíveis;- Relevante;- Temporizáveis;	<ul style="list-style-type: none">- Realidade complexa; - Ação complexa e dinâmica; - Possibilidade de desvios e de Ajustamentos; - Acompanhamento constante com reuniões periódicas;	<ul style="list-style-type: none">- Relatórios mensais;- Relatórios intermédios;- Relatório de execução do plano;- Data de conclusão 3 meses antes da data de termo da operação financiada;- Relato das medidas implementadas no plano;- Funcionamento do modelo de governação previsto;- A recolha de informação sobre a sua execução deve permitir uma relação direta com as metas previstas;

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

A avaliação deverá ainda ter por base um relatório intermédio que verifique o estado de concretizaçãodas atividades e um relatório final que apresente um balanço dos objetivos atingidos durante a vigênciado PMIND.

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

Esta avaliação deverá ser apresentada e aprovada em sede de reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal, após validação da Equipa para a Igualdade de Vida local – EIVL. Deverá ser também apresentada em sede de reunião da Rede Social.

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

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

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

8. ■

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>

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>

CITE (2003) Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

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-contramulheres-0>

Ferreira, V; Neves Almeida, H. (2016). Kit de ferramentas para diagnósticos participativos. https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf

Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) (2018).

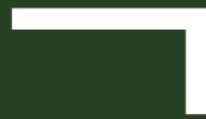
Guerreiro, Maria das Dores; Fernandes, Manuel & Pernes, Gonçalo (2008). Guião para a Implementação de Igualdade na Administração Pública Local. Comissão Igualdade Género

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-Orcamentos-Sensiveis-Genero.pdf>

Portugal. Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico.

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

9



ANEXOS



I - Ficha de caracterização do Município

A) Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, Protocolos e Equipas

Designação	Comentários
Existência de Plano Municipal aprovado	Sim
Edição do Plano (1º, 2º, etc.)	1º
Período de vigência do atual Plano	2022-2026
Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Agostinho Daniel Alves da Silva Alexandra Rafaela Carneiro Martins
Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.	Sim
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim
Data de assinatura (do protocolo)	05-06-2019
Renovação (caso tenha havido renovação)	13-09- 2022
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	23-05-2017
Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Agostinho Daniel Alves da Silva Alexandra Rafaela Carneiro Martins
Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Técnicos Superiores / Externo
Equipa para a Igualdade na Vida Local	
Integram a EIVL, designadamente:	
- Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Mónica Sofia Pinheiro Cardoso
- Conselheira Local para a Igualdade (Externa)	Agostinho Daniel Alves da Silva Alexandra Rafaela Carneiro Martins
- Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação	
- Chefe de Divisão da Ação Social	Mariana Gonçalves da Cunha
- Chefe de Divisão dos Recursos Humanos	Ana Maria Moreira Leal
- Chefe de Divisão da Educação	Fernanda Maria Taipa Bessa Mendes
- Chefe de Divisão de Orçamento	Célia Pinheiro Castro
- Chefe de Divisão de Urbanismo	Manuel Gomes Abreu
- 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	
- GNR	NA
- UMAR	NA
- Um/a investigador/a ou especialista	NA

B) Prémio Viver em Igualdade

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

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



Conselheira e Conselheiro Locais para a Igualdade	Cargos ocupados na estrutura da Câmara
Agostinho Daniel Alves Silva	Técnico Superior
Alexandra Rafaela Carneiro Martins	Técnico Superior

Nomes das pessoas envolvidas na equipa para a Igualdade na Vida Local	Cargo ocupado na estrutura da Câmara ou outros
Humberto Fernando Leão Pacheco Brito	Presidente da Câmara Municipal
Mónica Sofia Pinheiro Cardoso	Conselheira Municipal para a Igualdade - Interno
Agostinho Daniel Alves Silva	Conselheiro Municipal para a Igualdade - Externo
Alexandra Rafaela Carneiro Martins	Conselheiro Municipal para a Igualdade - Externo
Ana Maria Moreira Leal	Chefe de Divisão de Recursos Humanos
Célia Pinheiro Castro	Chefe de Divisão de Orçamento
Manuel Gomes Abreu	Chefe de Divisão de Urbanismo
Mariana Gonçalves da Cunha	Chefe de Divisão de Ação Social
Fernanda Maria Taipa Bessa Mendes	Chefe de Divisão de Educação

D) Protocolos e programas

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

II – Nomeação da Equipa para a Igualdade da Vida Local

			
Parecer:	Despacho: Concordo. À reunião do executivo.  Vib-lvs. 15/2/22		
Nº Registo: 988	Processo n.º: 2022/150.10.500/3	Data Entrada: 15/02/2022	Classificação: 150.10.500 - Elaboração de instrumentos de cooperação interinstitucional
Remetente: Mónica Sofia Pinheiro Cardoso	Destinatário: Vice Presidente Paulo Ferreira		
Assunto: Proposta para a constituição da Equipa para a Igualdade da Vida Local - EIVL			
<p>Considerando o Protocolo de Cooperação de Nova Geração celebrado entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e o Município de Paços de Ferreira, aprovado por deliberação da reunião do Executivo Municipal de 30 de julho de 2019 e conforme o previsto na alínea b) da cláusula quarta do referido protocolo, constitui uma das obrigações do município a criação de uma Equipa para a Igualdade de Vida local – EIVL. Em conformidade com a cláusula quinta, do protocolo estabelecido, a EIVL, é composta por 5 a 10 elementos, nomeados pelo Senhor Presidente de Câmara.</p> <p>Face ao exposto, na qualidade de Conselheira Interna para a Igualdade que assume a função de ponto focal do Município, proponho a seguinte composição da EIVL:</p> <p>Presidente da Câmara Municipal – Dr.º Humberto Fernando Leão Pacheco Brito</p> <p>Conselheiros Locais Interno – Dr.ª Mónica Sofia Pinheiro Cardoso Externo – Dr.ª Alexandra Rafaela Carneiro Martins Externo – Dr.º Agostinho Daniel Alves Silva</p>			
pfr_mcardoso			



Dirigentes da Câmara Municipal:

Recurso Humanos: Dr.ª Ana Maria Moreira Leal

Orçamento: Dr.ª Célia Pinheiro Castro

Urbanismo: Eng.º Manuel Gomes Abreu

Ação Social: Dr.ª Mariana Gonçalves da Cunha

Educação: Dr.ª Fernanda Maria Taipa Bessa Mendes

Investigador/a ou especialista: Dr.ª Célia Novais, Assessora da presidência do Instituto Superior de Ciências da Educação do Douro e docente do ensino superior desde 1999. Especialização em Igualdade de Género, pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto. Mestrado em Estudos Anglo-Americanos, com dissertação em multi e interculturalidade, pela FL-UP. Concluiu recentemente a parte curricular do doutoramento em Didática das Línguas – Multilinguismo e Educação para a Cidadania Global, na Universidade Aberta; e,
Dr.ª Carla Isabel Mota de Carvalho, Coordenadora e docente do Departamento de Educação do Instituto Superior de Ciências da Educação do Douro. Licenciatura em Serviço Social pelo Instituto Superior Miguel Torga, Doutorada em Educação Social pela Universidade de Granada. A frequentar o 3º ano do Doutoramento em Serviço Social, no Instituto Universitário de Lisboa - ISCTE. Investigadora e autora de diversos artigos científicos, capítulos de livros e Livros na área da violência doméstica e de género.

À Consideração Superior,

A Chefe da Divisão de Inovação Social, Infância e Juventude,


(Mónica Sofia Cardoso)



MUNICÍPIO DE PAÇOS DE FERREIRA
CÂMARA MUNICIPAL

ACTA
DA
REUNIÃO
DA
CÂMARA MUNICIPAL DE PAÇOS DE FERREIRA

LOCAL: Sala das Sessões dos Paços do Município.

DATA: 18-02-2022

Hora de abertura da Reunião: 11:00 horas

A reunião iniciou-se com a presença do Senhor Vice-Presidente da Câmara Municipal, PAULO JORGE RODRIGUES FERREIRA e os seguintes Vereadores:

- ARTUR ALEXANDRE SOARES DA COSTA, por videoconferência;
- LUÍS MIGUEL DOS SANTOS MARTINS;
- JÚLIO MIGUEL TEIXEIRA MORAIS;
- JOAQUIM ADELINO MOREIRA DE SOUSA, e
- SILVIA MARIA COSTA FERREIRA.

O Senhor Presidente da Câmara Municipal, Humberto Brito, não esteve presente por se encontrar de licença parental. -----



7
[Handwritten signature]

MUNICÍPIO DE PAÇOS DE FERREIRA
CÂMARA MUNICIPAL

Sobre o assunto referido em epígrafe foi presente à consideração da Câmara Municipal a proposta registada sob o n.º 975, em 15/02/2022, proveniente da Vereação; -----
A Câmara deliberou, por maioria, com a abstenção dos Senhores Vereadores do partido Social Democrata, concordar com a proposta nos seus precisos termos. -----
Mais deliberou, por unanimidade, submeter o assunto à Assembleia Municipal para aprovação, nos termos legais. -----

Ponto 6 - Regulamento Municipal da Atividade de Autocaravanismo e Similares; ---
Sobre o assunto referido em epígrafe foi presente à consideração da Câmara Municipal a proposta registada sob o n.º 1023, em 16/02/2022, proveniente da Vice-Presidência; ----
A Câmara deliberou, por unanimidade, concordar com a proposta nos seus precisos termos. -----

Ponto 7 - Resolução ex-tunc do contrato celebrado entre a Eng.ª Margarida Queirós Lencastre e o Município de Paços de Ferreira, formalizado por escritura pública de 2004.04.24; formalização de acordo resolutivo; -----
Sobre o assunto referido em epígrafe foi presente à consideração da Câmara Municipal a proposta registada sob o n.º 1028, em 16/02/2022, proveniente da Vereação; -----
A Câmara deliberou, por unanimidade, concordar com a proposta nos seus precisos termos. -----

**41. DEPARTAMENTO AÇÃO E COESÃO SOCIAL, SAÚDE, EDUCAÇÃO,
JUVENTUDE e DESPORTO
411. DIVISÃO AÇÃO SOCIAL**

Ponto 8 – Proposta para a constituição da Equipa para a Igualdade da Vida Local – EIVL; -----



MUNICÍPIO DE PAÇOS DE FERREIRA
CÂMARA MUNICIPAL

Sobre o assunto referido em epígrafe foi presente à consideração da Câmara Municipal a informação interna registada sob o n.º 988, em 15/02/2022, proveniente da D.E.C.D.S.A.T./D.A.S. -----

A Câmara deliberou, por unanimidade, concordar com a proposta nos seus precisos termos. -----

Ponto 9 – Descentralização de Competências da Ação Social; -----

Sobre o assunto referido em epígrafe foi presente à consideração da Câmara Municipal a informação interna registada sob o n.º 993, em 15/02/2022, proveniente da D.E.C.D.S.A.T./D.A.S. -----

No âmbito da discussão os **Senhores Vereadores do Partido Social Democrata, pela voz do Senhor Vereador, Alexandre Costa**, intervieram referindo: sobre este ponto o nosso sentido de voto é a abstenção. Somos a favor desta centralização da Ação Social no Município. Contudo, como sabe em Dezembro votamos contra a criação desta nova Divisão da Inovação Social e aqui mesmo, nesta descentralização destes serviços, se percebe o nosso sentido de voto, porque aquilo que nós estamos a ver é a passagem das funções, no fundo, a atividade que tinha a divisão de Ação Social passa para esta nova divisão e é curioso até, inclusive, num ponto mais à frente na questão da abertura dos concursos de contratação de trabalhadores, pode-se ver nas justificações, no mapa de pessoal que inclusive fala nas pessoas que estão a ser contratadas para a Divisão da Inovação Social e depois na argumentação falam na Divisão de Ação Social. Contratam-se as pessoas para a Divisão de Inovação Social e nos argumentos comenta-se que são indispensáveis para a Divisão de Ação Social. Eu acho que mais uma vez fica aqui provado que há aqui uma duplicação de funções e de atributos. Por isso o nosso sentido de voto. -----

O Senhor Vice-Presidente da Câmara Municipal, Paulo Ferreira disse: fica registada



MUNICÍPIO DE PAÇOS DE FERREIRA

CÂMARA MUNICIPAL

ENCERRAMENTO

Terminada a ordem de trabalhos, foi lavrada a presente acta sob a responsabilidade do Diretor do Departamento Administrativo, Jurídico e Financeiro.-----

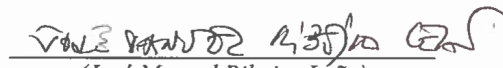
Submetida a discussão e votação foi, por unanimidade, aprovada.-----

O Senhor Vice-Presidente da Câmara declarou encerrada a reunião pelas 12:33 horas. ---


O VICE-PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL


(Paulo Jorge Rodrigues Ferreira)

Diretor do Departamento Administrativo, Jurídico e Financeiro


(José Manuel Ribeiro Leão)

III – Proposta de celebração de protocolo entre o Município de Paços de Ferreira e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

 Município de Paços de Ferreira
Câmara Municipal

Parecer:

Despacho:

Concordo .
Ao Sr. Presidente para
ajendar a próxima reunião
do executivo,
17/5/2022

[Handwritten signature]
Câmara Municipal
17.5.2022

Nº Registo: 3117 Processo n.º: Data Entrada: 12/05/2022 Classificação:

Remetente: Mónica Sofia Pinheiro Cardoso Destinatário: Vereador Paulo Ferreira

Assunto: Proposta de celebração de Protocolo entre o Município de Paços de Ferreira e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

"O Município de Paços de Ferreira tem vindo a desenvolver nos últimos anos várias iniciativas de prevenção e combate à violência doméstica, de promoção da cidadania ativa e participativa e da igualdade de género. Com o intuito de manter e reforçar as medidas já existentes, que visem a sua promoção (igualdade) e o combate a qualquer tipo de discriminação; a promoção do desenvolvimento integrado nas políticas públicas municipais da perspetiva de género e de igualdade de oportunidades, quer o aprofundamento de medidas promotoras de uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e de uma cidadania ativa e participativa.

Para tal reforço é necessário efetuar manter o percurso com vista à implementação de uma estratégia integrada, com principal enfoque na importância da dimensão da igualdade de género e de combate à violência doméstica e de género e das práticas de cidadania, participando em várias atividades."

Tendo por base o enquadramento supramencionado, proponho a celebração do Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e o Município de Paços de Ferreira, na certeza de que, mantendo esta parceria, o Município conseguirá implementar novas intervenções,

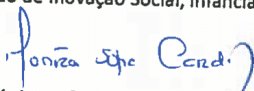
pfr_mcardoso



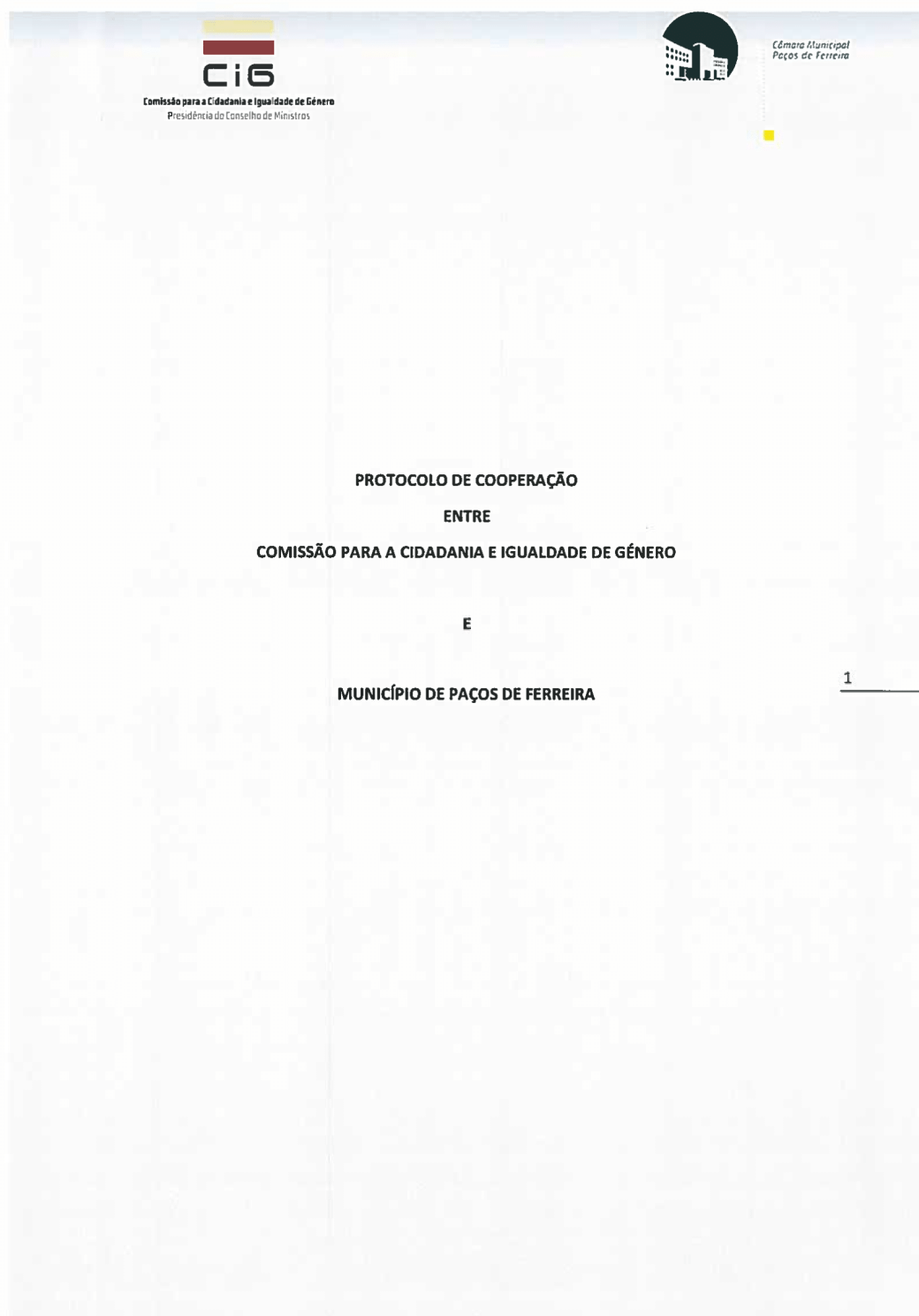
concertadas, que visem promover a igualdade de participação de homens e mulheres na sociedade e adotar medidas adequadas às necessidades da população do nosso concelho.

À Consideração Superior,

A Chefe da Divisão de Inovação Social, Infância e Juventude


(Mónica Sofia Pinheiro Cardoso)

IV – Protocolo de Cooperação entre a CIG e o Município de Paços de Ferreira



Entre:

O Município de Paços de Ferreira, pessoa coletiva de direito público com o n.º 502173297 com sede em Praça da República, 46, na freguesia de Paços de Ferreira, neste ato representado pelo Presidente da respetiva Câmara Municipal, Humberto Fernando Leão Pacheco de Brito, doravante designado por Município de Paços de Ferreira.

E

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, com a sede na Avenida da República, nº 32, 1º Andar, em Lisboa, titular do Cartão de Identificação de Pessoa Coletiva nº600082598, representada neste ato pela sua Presidente, Teresa Fragoso, com poderes para o efeito, de acordo com a alínea m) do nº1 do artigo 7º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, e alterada pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, adiante designada por CiG;

2

Considerando que, nos termos do disposto no Artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, constitui uma das tarefas fundamentais do Estado Português promover a igualdade entre homens e mulheres;

Considerando que o Artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa prevê a igualdade de oportunidades independentemente da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;

Considerando que a realização de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens é uma dimensão fundamental da proteção e promoção dos direitos do ser humano e constitui um forte indicador da qualidade da democracia;

Considerando que a implementação da estratégia de integração da perspetiva de género nas políticas e ações promovidas pelas autarquias não só contribuirá para promover uma igualdade efetiva entre mulheres e homens e responder melhor às necessidades e aspirações das diferentes categorias de munícipes, mas também terá como consequência uma melhor

Na sequência da deliberação camarária tomada na reunião ordinária do executivo de _____ é de livre e boa-fé, celebrado o Protocolo de Colaboração, que se rege pelas Cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA

(Objeto)

Constitui objeto do presente protocolo a promoção de:

- a) Intervenções pró-ativas em benefício das mulheres, para que participem mais e com melhores resultados na esfera pública, incluindo o reforço de competências para a autonomia económica e para a participação nos processos de decisão;
- b) Intervenções pró-ativas em benefício dos homens, para que participem mais e com melhores resultados na esfera privada, incluindo o reforço de competências para a autonomia individual;
- c) Intervenções pró-ativas que visem tornar igualmente amigável, para homens e mulheres, qualquer atividade humana socialmente útil e que permitam repartir igualmente entre uns e outros o tempo de trabalho pago e não pago;
- d) Intervenções de reforço de competências básicas para a vida de todas as pessoas, intervenções para o exercício efetivo e permanente da cidadania democrática em qualquer situação do quotidiano.

4

CLÁUSULA SEGUNDA

(Obrigações dos/as Outorgantes)

1 - As partes comprometem-se a:

Concretizar as ações definidas no presente protocolo e zelar pelo seu cumprimento, através da disponibilização dos recursos humanos e materiais necessários à sua efetivação;

- a) Colaborar na dinamização de ações de formação e informação dirigidas à comunidade sobre esta problemática, assim como na divulgação deste Projeto;
- b) Designar um ou mais ponto/s focal/is, que se articulem de forma célere e eficaz e que promovam a monitorização do presente projeto.

CLÁUSULA TERCEIRA

(Obrigações do Município de Paços de Ferreira)

Compete ao Município de Paços de Ferreira promover o desenvolvimento integrado da perspetiva de género e de igualdade de oportunidades nas políticas municipais como forma de aprofundar a efetiva igualdade entre mulheres e homens, através das seguintes medidas:

- a) Adotar um Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens, que integre a perspetiva de género enquanto estratégia no quadro da definição, execução e avaliação das políticas e ações desenvolvidas pelo Município de Paços de Ferreira;
- b) Nomear um/a Conselheiro/a Local para a Igualdade, que assegure a consultoria na definição de medidas com vista à integração de uma perspetiva de género nas decisões e ações a implementar pela Autarquia, bem como a dinamização, concretização, coordenação, acompanhamento e avaliação de políticas e ações concertadas nesta matéria, no quadro da Resolução do Conselho de Ministros n.º39/2010, de 25 de Maio, que aprova o quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade;
- c) Consolidar uma estrutura e/ou mecanismo de suporte à promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades, dotando-os com os recursos necessários à execução das ações destinadas à implementação de medidas;
- d) Sensibilizar os recursos humanos da autarquia para as consequências que os seus procedimentos e práticas têm sobre as mulheres e os homens a que as mesmas são destinadas, com vista a encorajar e fomentar a mudança;
- e) Facilitar e/ou promover ações de formação e de sensibilização dirigidas aos recursos humanos municipais, municipais e entidades parceiras, de forma a capacitá-los e empoderá-los na promoção da igualdade de género e de oportunidades;
- f) Analisar as políticas implementadas pelo Município de Paços de Ferreira em função do seu impacto sobre cada sexo;
- g) Sensibilizar para necessidade de uma representação equilibrada dos dois sexos na designação para todos os cargos e funções organizacionais;

- h) Promover o esclarecimento e sensibilização das populações e das entidades locais sobre a igualdade de Género e de Oportunidades, nomeadamente, através da integração desta perspetiva nas suas atividades;
- i) Criar condições para a prestação de informação e para o encaminhamento de pessoas vítimas de violência doméstica e de género;
- j) Reforçar a veiculação de uma representação equilibrada dos dois sexos nos textos e nas imagens utilizadas pelo Município a nível interno e na relação com os/as munícipes e entidades locais;
- k) Promover ações para a conciliação entre a vida profissional e a pessoal/familiar de mulheres e homens que residam e/ou trabalhem no concelho de Paços de Ferreira;
- L) Manter contatos regulares e permanentes com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género sobre as atividades referidas nas alíneas.

CLÁUSULA QUARTA

(Obrigações da Comissão para a Cidadania e a Igualdade do Género)

6

Compete à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género:

- a) Formar os recursos humanos e designar pela Autarquia.
- b) Prestar apoio técnico ao plano de trabalho na execução do Plano Municipal para a Igualdade de Género e outras atividades que se enquadrem na área da Igualdade de Oportunidades;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste Protocolo (publicações, vídeos, exposições, etc.);
- d) Apoiar a prestação de informação técnica, pela autarquia, na área da Igualdade entre Mulheres e Homens e de Oportunidades;
- e) Promover, junto do Município, a divulgação de experiências na área de Igualdade de Género e de Oportunidades, desenvolvidas por outras autarquias e organizações ao nível nacional e comunitário.

CLÁUSULA QUINTA

(Alterações no Protocolo)

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

CLÁUSULA SEXTA

(Comunicações a efetuar)

Para efeitos das comunicações a efetuar no âmbito da vigência do presente protocolo, indicam os Outorgantes como seus/suas representantes e endereços;

- a) Comunicações de e para o Primeiro Outorgante: Presidente da Câmara Municipal de Paços de Ferreira, em Praça de República, 46, 4590-527 Paços de Ferreira;
- b) Comunicações de e para a Segunda Outorgante: Presidente da Comissão para Cidadania e Igualdade do Género, Avenida da República, n.º 32, 1.º Andar, 1050-93 Lisboa.

7

CLÁUSULA SÉTIMA

(Comissão de Acompanhamento)

1. Com o objetivo de acompanhar a execução do presente protocolo, será criada uma comissão de acompanhamento no prazo de 30 dias após a assinatura do presente protocolo;
2. A comissão de acompanhamento será constituída por um/a representante, nomeado/a para o efeito, por cada um/a dos/as signatários/as do presente protocolo, não tendo poderes decisórios.
3. A comissão reunirá semestralmente, sem prejuízo de o fazer quando e sempre que tal se justifique, elaborando uma ata de cada reunião.

CLÁUSULA OITAVA

(Incumprimento)

O incumprimento das obrigações ou contrapartidas previstas no presente protocolo confere à outorgante não faltosa a faculdade de proceder à sua resolução com efeitos imediatos, mediante carta registada com aviso de receção, a enviar à outorgante faltosa, para a morada que figura neste protocolo, especificando os motivos que integrem a justa causa invocada.

CLÁUSULA NONA

(Duração do Protocolo)

O presente Protocolo de Colaboração entrará em vigor na data da sua assinatura e terá a duração de um ano, 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, dirigida à sede das entidades outorgantes, com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.

8

O presente protocolo é feito em duplicado, valendo os dois como originais, os quais vão ser assinados pelos outorgantes, sendo um exemplar entregue a cada uma das partes.

Paços do Município de Paços de Ferreira, aos _____ dias do mês de _____ de 2022.

O Presidente da Câmara Municipal de Paços de Ferreira

(Humberto Fernando Leão Pacheco de Brito)

A Presidente da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

(Teresa Fragoso)



MUNICÍPIO DE PAÇOS DE FERREIRA
CÂMARA MUNICIPAL

ACTA
DA
REUNIÃO
DA

CÂMARA MUNICIPAL DE PAÇOS DE FERREIRA

LOCAL: Sala das Sessões dos Paços do Município.

DATA: 20-05-2022

Hora de abertura da Reunião: 11:00 horas

A reunião iniciou-se com a presença do Senhor Presidente da Câmara Municipal, HUMBERTO FERNANDO LEÃO PACHECO DE BRITO e os seguintes Vereadores:

- PAULO JORGE RODRIGUES FERREIRA;
- ARTUR ALEXANDRE SOARES DA COSTA;
- JOAQUIM ADELINO MOREIRA DE SOUSA;
- LUÍS MIGUEL DOS SANTOS MARTINS;
- SILVIA MARIA COSTA FERREIRA, e
- JÚLIO MIGUEL TEIXEIRA MORAIS.

Participaram na reunião a Senhora Chefe de Divisão de Gestão Administrativa, Dra. Fernanda Monteiro e a Senhora Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística, Eng^a Rute Freitas. -----



MUNICÍPIO DE PAÇOS DE FERREIRA
CÂMARA MUNICIPAL

A Câmara deliberou, por unanimidade, concordar com a proposta nos seus precisos termos. -----

Ponto 10 - Proposta de celebração de Protocolo entre o Município de Paços de Ferreira e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género; -----

Sobre o assunto referido em epígrafe foi presente à consideração da Câmara Municipal a informação interna registada sob o n.º 3117, em 12/05/2022, proveniente da D.A.C.S.S.E.J.D./D.A.S. -----

A Câmara deliberou, por unanimidade, concordar com a proposta nos seus precisos termos. -----

412. DIVISÃO EDUCAÇÃO, CULTURA, DESPORTO E TURISMO

Ponto 11 - Plano Integrado e Inovador de Combate ao Insucesso Escolar - Acordo Administrativo para a transferência de dados pessoais entre a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa e a Câmara Municipal de Paços de Ferreira; ----

Sobre o assunto referido em epígrafe foi presente à consideração da Câmara Municipal a informação interna registada sob o n.º 2960, em 06/05/2022, proveniente da D.A.C.S.S.E.J.D./D.E. -----

A Câmara deliberou, por unanimidade, concordar com a proposta nos seus precisos termos. -----

Ponto 12 - Proposta de atribuição de passe escolar aos alunos residentes a mais de 3 Km do Estabelecimento de ensino; -----

Sobre o assunto referido em epígrafe foi presente à consideração da Câmara Municipal a informação interna registada sob o n.º 3167, em 13/05/2022, proveniente da D.A.C.S.S.E.J.D./D.E. -----



MUNICÍPIO DE PAÇOS DE FERREIRA
CÂMARA MUNICIPAL

ENCERRAMENTO

Terminada a ordem de trabalhos, foi lavrada a presente acta sob a responsabilidade do
Diretor do Departamento Administrativo, Jurídico e Financeiro. -----

Submetida a discussão e votação foi, por unanimidade, aprovada. -----

O Senhor Presidente da Câmara declarou encerrada a reunião pelas 11:40 horas. -----

PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL


(Humberto Fernando Leão Pacheco de Brito)

Diretor do Departamento Administrativo, Jurídico e Financeiro


(José Manuel Ribeiro Leão)



COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

TÂMEGA e SOUSA
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL



Município de
Paços de Ferreira
Câmara Municipal

COFINANCIADO POR:



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu