

município de
lousada

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



Ficha técnica

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

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

Índice

Nota de abertura	5
1. Porquê o Plano Municipal Para a Igualdade de Género?	7
2. DIMENSÃO INTERNA	22
2.1 Plano de Ação Interno	23
2.1.1 Estratégia, missão e valores	23
2.1.2 Formação	23
2.1.3 Diálogo Social e participação dos/as trabalhadores/as	24
2.1.4 Dever de respeito pela dignidade entre homens e mulheres no local de trabalho.....	25
2.1.5 Comunicação, Informação e Imagem	26
2.1.6 Conciliação da profissional, familiar e pessoal	28
2.1.7 Interseccionalidade	28
2.2 Cronograma das ações – Plano Interno.....	29
3. DIMENSÃO EXTERNA	31
3.1 EDUCAÇÃO.....	31
3.2 EMPREGO.....	33
3.3 CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL	35
3.4 VIOLÊNCIA DE GÉNERO E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.....	36
3.5 SAÚDE	37
3.6 PARTICIPAÇÃO POLÍTICA	38
3.7 SOLIDARIEDADE SOCIAL E CULTURA	39
3.8 DESPORTO E JUVENTUDE	41
3.9 Cronograma das ações – Plano Externo	42
4. Implementação do Plano para a Igualdade.....	44
5. Monitorização e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade de Género	46
Revisão do Plano para a Igualdade.....	48
Considerações Finais	49
Documentação Consultada	52
ANEXOS.....	54



Nota de abertura

Nota de abertura

O esforço para eliminar todas as formas discriminatórias contra as mulheres, o reconhecimento e valorização do seu desempenho e a garantia da sua participação na vida coletiva, numa política de efetiva igualdade de oportunidades, de justiça social, direitos cívicos e cidadania democrática, constituem desígnios que têm mobilizado a Câmara de Lousada na procura de boas práticas, tendo em vista a promoção da igualdade de género, quer na intervenção autárquica em geral, quer nos serviços municipais em particular.

Neste itinerário transformativo, insere-se o presente diagnóstico, que, muito mais do que um documento caracterizador, surge como instrumento fundamental na estratégia municipal para igualdade de género, identificando assimetrias, sub-representações, barreiras e desequilíbrios, a fim de a Câmara Municipal ser a primeira a dar o exemplo de compromisso na superação das desigualdades e na construção de uma comunidade cada vez mais coesa e igualitária, contribuindo, assim, para um território mais livre e desenvolvido.

Com o apoio e envolvimento de todos, vamos conseguir!

Pedro Machado, Presidente da Câmara Municipal de Lousada



01.

**Porquê o Plano Municipal
para a Igualdade de
Gênero?**

1. Porquê o Plano Municipal Para a Igualdade de Género?

“A igualdade das mulheres e dos homens constitui um direito fundamental. Este direito deve ser promovido pelos executivos locais e regionais em todos os domínios da sua competência, o que inclui a respetiva obrigação de eliminar todas as formas de discriminação, diretas ou indiretas. Para conseguir a instauração de uma sociedade baseada na igualdade, é fundamental que as coletividades locais e regionais integrem plenamente a dimensão do género nas suas políticas, organização e práticas. No mundo de hoje e de amanhã, uma verdadeira igualdade das mulheres e dos homens constitui, sem dúvida, a chave do nosso sucesso económico e social – não somente a nível europeu ou nacional, mas igualmente nas nossas regiões, nas nossas cidades, nos nossos municípios.”

In Carta Europeia para a Igualdade das
Mulheres e dos Homens na Vida Local

A implementação de Planos Municipais para a Igualdade está em consonância com a Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, de acordo com o disposto no Artigo 33.º, n.º 1, alínea q), referindo que compete à Câmara Municipal “assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente, através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade”. Neste âmbito, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND), refere que as Autarquias Locais são consideradas “agentes estratégicos do *mainstreaming* do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres. Neste sentido, o PMIND de Lousada procura dar resposta aos objetivos da Estratégia Nacional para a igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e aos respetivos Planos Nacionais de Ação:

- Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2018-2021
- Plano de ação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) 2018-2021
- Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC) 2018-2021.

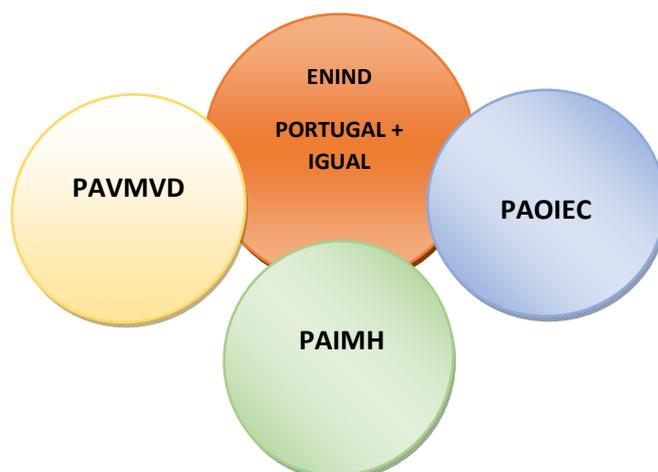


Figura 1 | Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual

Fonte: Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, e, 21 de maio de 2018

Todas as ações a desenvolver estarão, por isso, articuladas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, Portugal + Igual, tendo em consideração:

- a) A Territorialização das ações, ou seja, as ações propostas irão priorizar as características e necessidades dos 11 municípios, serão adequadas às políticas públicas e irão reforçar os instrumentos de mainstreaming a nível local;
- b) A promoção de Parcerias estratégicas, ou seja, as medidas/ ações propostas, irão respeitar a lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e conhecimentos. Terão em conta a otimização de meios, recursos e redes. E reconhecerão o papel e o contributo da academia, do setor privado e sociedade civil.
- c) A Interseccionalidade das medidas/ações, ou seja, as medidas/ações propostas, irão ter em consideração as desvantagens que ocorram do cruzamento de vários fatores discriminatórios (sexo, idade, origem racial e étnica, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais). Existe assim, a necessidade de em todas as áreas, se reconhecer, aprofundar e priorizar, ações dirigidas a desvantagens interseccionais.



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

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

O PMIND de Lousada está também articulado com outras estratégias, planos e programas locais, com o objetivo de promover uma intervenção local baseada na cooperação e participação ativa dos agentes locais, numa ótica de sustentabilidade de recursos.

Ao nível europeu o Pilar dos Direitos Sociais constitui o quadro de orientação para a construção de uma Europa social forte, justa, inclusiva e plena de oportunidades.

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais propõe como grandes objetivos gerais²:

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

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

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

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

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

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

Figura 3 | Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Os 20 Princípios

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

Ao nível macro, como já referido anteriormente, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, é constituída por 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS) que convergem para uma abordagem transformadora quanto à eliminação de todos os obstáculos estruturais à igualdade entre mulheres e homens e que pretende dar resposta aos desafios atuais de uma sociedade global, em termos sociais, económicos e ambientais (figura 4).



Figura 4 | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030

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

Apresenta-se, de seguida uma tabela síntese com o enquadramento de cada um dos três planos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND):

- 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),

que contém os objetivos estratégicos e específicos, com menção das respetivas medidas e submedidas, indicando-se a sua correspondência, de forma não exaustiva, com os principais Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030 e com os Principais Direitos Sociais constantes do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

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

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

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

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais
	Igualdade de oportunidades	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes
	Igualdade entre homens e mulheres	3.1.1. Implementação da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC) no que se refere ao domínio da "Igualdade de Género" e ao seu cruzamento com outros domínios e temáticas Articula com 1.1.1. e 6.1.1. PAVMVD e 3.2.1. PAOIEC
	Salários justos para um nível de vida decente	3.1.2. Distribuição dos Guiões de Educação, Género e Cidadania para os vários níveis escolares em todos os estabelecimentos de ensino, e formação sobre os mesmos para docentes de todos os grupos disciplinares e de todos os ciclos de ensino, no quadro do Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores
		3.1.3. Integração da IMH na formação de docentes e outros/as profissionais de educação
	Igualdade de oportunidades	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana
	Igualdade entre homens e mulheres	7.1.2. Formação em IMH de profissionais que trabalham com grupos vulneráveis, designadamente pessoas em situação de sem abrigo, migrantes, afrodescendentes e minorias étnicas
		7.1.3. Realização de atividades de promoção do ensino e de combate ao abandono escolar para crianças das comunidades ciganas, particularmente raparigas
		7.1.4. Promoção de ações de alfabetização e capacitação de mulheres idosas e alargamento do respetivo acesso às TIC
		7.1.5. Desenvolvimento de informação, instrumentos e diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade
		OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social

TABELA 1 | PRINCIPAIS ODS 2030 | DIREITOS SOCIAIS | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS NACIONAIS | PAIMH

Fonte: Elaboração própria

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

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais
	Proteção social	OE1
	Proteção das crianças	1.1. Transversalizar a temática da VMVD
	Igualdade de oportunidades	1.1.3. Integração da temática da VMVD nas políticas locais e regionais
		Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não

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

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais	
		discriminação	
		<p>2.1. Territorializar respostas da RNAVVD e especializar a intervenção</p> <p>2.1.1. Criação e manutenção de respostas de acolhimento de emergência a nível distrital e de estruturas de atendimento a nível municipal</p> <p>2.1.2. Especialização da intervenção para outros tipos de violência na CI e junto de grupos vulneráveis</p>	
		<p>2.2. Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas</p> <p>2.2.1. Garantia e reforço da qualidade técnica das entidades que integram a RNAVVD e da intervenção</p> <p>2.2.2. Reforço do trabalho em rede e implementação de protocolos/fluxogramas de atuação</p>	OE2
		<p>2.4. Garantir a proteção e a segurança das vítimas</p> <p>2.4.1. Reforço da confidencialidade da localização das vítimas de VMVD, através da criação de uma rede de Apartados (com um endereço associado), para receção de correspondência e oficialização da morada do agregado</p> <p>2.4.2. Garantia de transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD</p>	Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção
		<p>2.5. Promover o empoderamento das vítimas</p> <p>2.5.1. Desenvolvimento de medidas de ação positiva em matéria de autonomização das vítimas de VMVD</p>	

Tabela 2 | Principais ODS 2030 | Direitos Sociais | Objetivos Estratégicos Nacionais | PAVMVD

Fonte: Elaboração própria

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

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais	
	Igualdade de oportunidades	<p>2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC</p> <p>2.1.2. Integração da temática da OIEC nas políticas locais e regionais</p>	OE2
		<p>3.1. Capacitar as entidades empregadoras,</p>	Garantir a transversalização das questões da OIEC
			OE3

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

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais
	trabalhadores/as e parceiros sociais em matéria de OIEC	Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada

Tabela 3 | Principais ODS 2030 | Direitos Sociais | Objetivos Estratégicos Nacionais | PAOIEC

Fonte: Elaboração própria

Importa, ainda referir a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, também conhecida como Convenção de Istambul, documento basilar na promoção da Igualdade e na Eliminação de todas as formas de violência, designadamente contra mulheres, na qual se refere que a violência contra as mulheres constitui uma violação dos direitos humanos e é uma forma de discriminação contra as mulheres, contemplando padrões mínimos para a resposta de um Estado ao nível da prevenção e da reação a este tipo de situações, quer ocorram na esfera pública, como privada.

Deste modo, sendo o princípio da Igualdade de Género uma parte essencial do desenvolvimento local na vertente social, cultural, económica e política e tendo em conta as orientações Europeias e Nacionais, a elaboração do II Plano Municipal para a Igualdade de Género (PMIG) de Lousada, afigura-se como pertinente e necessária, na medida em que os papéis sociais e estereótipos de género tem, ainda, um peso ainda muito significativo na tomada de decisões nas diversas áreas, tais como: a educação, o mercado de trabalho, a família, saúde, a política, o desporto, entre outras. Este passo é também um reforço do compromisso assumido no Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação, celebrado com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Neste sentido o Município pretende tornar transversal a aplicação do princípio da igualdade de género e não discriminação nos vários domínios e áreas de atuação (*mainstreaming* de género), tendo em conta as necessidades, expetativas e aspirações de mulheres e homens, adequando as respostas prestadas e integrando, com o objetivo da promoção da igualdade e da não discriminação.

A elaboração deste Plano Municipal foi precedida da constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL – anexo 1) e da nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade (anexo 2).

Para tal, a elaboração deste Plano Municipal foi precedida por um diagnóstico em termos de Igualdade de Género, o qual serve de ponto de partida para a definição do plano de ação. Esse diagnóstico permitiu

identificar boas práticas que já existem no Município, mas também limitações e domínios nos quais é necessário adotar medidas ou mecanismos promotores de igualdade de género e não-discriminação.

Na elaboração do Plano Municipal foi tida em conta a necessidade de uma participação integrada dos vários parceiros sociais locais. Esta intervenção em rede permite uma participação ativa e inclusiva nas medidas previstas, no sentido de sensibilizar a população e as entidades locais para a temática e envolvê-las também neste processo. Assim, de forma a operacionalizar o conjunto de medidas / ações propostas no PMIND de Lousada foram estabelecidas as parcerias e celebrados os protocolos necessários com as diversas entidades, com o objetivo de potenciar uma estratégia de articulação em rede e de cooperação na implementação do plano proposto tendo em conta os vários domínios de intervenção no Município. No Plano de ação apresentado encontram-se designadas as entidades responsáveis e parceiras para a implementação de cada uma das ações propostas.

Para a operacionalização do plano de ação previsto serão necessários recursos financeiros, humanos e materiais. No que diz respeito aos recursos financeiros serão utilizados: o orçamento municipal, financiamento no âmbito do POISE, fundos comunitários ou outras fontes de financiamento. Quanto aos recursos humanos e materiais serão providenciados pelo município e as parcerias adequadas existentes, de acordo com as necessidades e áreas estratégicas de intervenção, com vista à maximização do potencial humano e sustentabilidade do projeto.

Destacam-se os seguintes protocolos já estabelecido pela Câmara Municipal de Lousada³:

- Adesão à Carta Europeia para a Igualdade entre Mulheres e Homens na vida local (2006);
- Protocolo de cooperação “Municípios Solidários com as Vítimas de Violência Doméstica” entre a CIG e a Associação Nacional de Municípios Portugueses (2015);
- Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação – CIG e o Município de Lousada (2014, com renovação em 2019 – anexo 3);
- Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (2020).

As principais conclusões, em termos de assimetrias detetadas na elaboração prévia do diagnóstico local em termos de igualdade de género e não-discriminação, no âmbito da análise da **dimensão interna** do Município, foram:

- Composição do Executivo do Órgão da CM e do Órgão da Assembleia Municipal masculinizadas;

³ Anexo 4 - Ficha de caracterização da relação do Município com a CIG.

- Existe algum desequilíbrio na representatividade de ambos os sexos nos cargos dirigentes da Câmara Municipal.
- Os Presidentes das Juntas de Freguesia são quase na sua totalidade do sexo masculino;
- Os executivos das JF, membros das JF e membros efetivos das Assembleias de Freguesia são maioritariamente do sexo masculino;
- Existem algumas divisões da CM de Castelo de Paiva cuja desigual concentração masculina ou feminina é congruente com os papéis associados ao género;
- Não se encontram definidos no SIADAP, pelo menos dois objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- Não existe ainda uma sistematização da comunicação da promoção e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal para colaboradoras/es do município;
- Não existe código de conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho.
- Não existe no município ferramentas destinadas à promoção do diálogo social interno entre os/as colaboradores/as do município
- Nem sempre há uma adoção de linguagem neutra e inclusiva nos documentos oficiais da autarquia, nem nos meios de comunicação adotados pelo município para comunicação interna e externa
- O Município não tem divulgação, em local apropriado, de informação sobre os direitos em relação à igualdade e à não-discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade.
- o Município não tem como prática recorrente o recurso a formas inovadoras de organização do trabalho.

No âmbito da **dimensão externa**, o diagnóstico permitiu identificar as seguintes assimetrias:

- Elevado número de agregados familiares monoparentais compostos por mães com filhos/as;
- A taxa de analfabetismo nas mulheres é quase o dobro da taxa registada pelos homens;
- População com baixo nível de escolaridade;
- O sexo feminino tem maior proporção de mulheres sem nível de escolaridade;
- Feminização do corpo docente no Ensino Pré-escolar, Básico e Secundário;
- Vítimas de violência doméstica maioritariamente do sexo feminino;
- Fraca sensibilização e projetos de prevenção da violência no namoro, promoção da igualdade de género na comunidade escolar;
- Fraca sensibilização e promoção de ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, envolvendo a comunidade de docentes;

- Inexistência de ações de promoção da igualdade e não discriminação na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia;
- Necessidade de integração de temas ligados à igualdade de género e não-discriminação na oferta cultural do município;
- Fraco empreendedorismo feminino (elevado diferencial entre empregadores/as);
- Diferencial no ganho médio mensal de trabalhadores que é superior ao das trabalhadoras e mais acentuado que a diferença encontrada na remuneração base média mensal;
- Elevado diferencial entre o desemprego feminino e o masculino;
- Pessoal ao serviço das empresas é maioritariamente do sexo masculino;
- Baixas taxas de cobertura nas respostas sociais dirigidas a idosos/as (centros de dia);
- Masculinização da composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector;
- A maior parte das pessoas beneficiárias de Rendimento Social de Inserção no Município são do sexo feminino;
- Carência de respostas de índole mais preventiva para a população em geral e para a comunidade escolar na área da saúde, em particular da saúde reprodutiva;
- Existe alguma assimetria na prática de desporto federado, sendo a proporção de elementos do sexo masculino mais do dobro que a do sexo feminino;
- Necessidade de reforço da articulação com os Agrupamentos de Escolas para partilha de informação relativa ao desporto escolar;
- Não há uma recolha de informação estatística que contemple a desagregação de dados por sexo;

O Plano Municipal para a Igualdade de Género, organiza-se em duas partes. A primeira apresenta um enquadramento do PMIND em relação às diretrizes nacionais, europeias e internacionais em matéria de equidade, inclusão social e sustentabilidade. A segunda parte contempla o plano de ação propriamente dito (interno e externo), que vigorará entre os anos 2022 e 2025. Nele, são enunciadas as estratégias e medidas que o Município pretende levar a cabo a curto, médio e longo prazo, com vista à disseminação da Igualdade de Género nos diferentes domínios, tendo em conta a sua exequibilidade e a adequação das ações à realidade do concelho.

O Plano de ação contempla os objetivos gerais por área de intervenção definida como estratégica no Município, os objetivos específicos, as ações/medidas e seus destinatários, bem como os respetivos indicadores, metas e calendarização para a sua concretização.

Desta forma, são estabelecidos objetivos SMART para os primeiros 12 meses e metas acumuladas até ao final de 2025. Os objetivos SMART constituem um conceito, formado a partir do acrónimo composto pelas

iniciais das palavras *Specific* (Específicos), *Measurable* (Mensuráveis), *Achievable* (Atingíveis), *Relevant* (Relevantes) e *Time-based* (Temporizáveis), tal como evidencia a figura seguinte.

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

Figura 5 | Objetivos SMART

Fonte: Objetivos SMART

Para cada medida / ação prevista estão também enunciadas as entidades envolvidas na sua implementação e a correspondência com os objetivos estratégicos da ENIND – Portugal + Igual.

Este PMIND será, numa primeira fase, submetido a aprovação, em Reunião de Câmara (19 de setembro de 2022) e, posteriormente, em Assembleia Municipal (30 de setembro de 2022).

Para garantir as condições necessárias à implementação do presente Plano Municipal para a Igualdade de Género, torna-se, também, necessário que o mesmo seja amplamente divulgado e esteja acessível a todos/as que o pretendam consultar, assegurando a oportunidade de todos/as contribuírem positivamente para a sua implementação e melhoria contínua.

Assim, à semelhança do diagnóstico, o PMIND de Lousada, depois de aprovado em Assembleia Municipal, deverá ser comunicado publicamente, ficando disponível para consulta no sítio da Câmara Municipal de Lousada (<https://www.cm-lousada.pt>) por toda a população. Este documento afirma-se como sendo de fácil e rápida consulta, carecendo de validação findo o seu prazo de vigência.

Apresenta-se de seguida o II PMIG de Lousada 2022-2025, enquanto instrumento de política global para a igualdade e não discriminação a nível local, que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando objetivos a curto, médio e longo prazo, integrando medidas e ações específicas, definindo os recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução, acompanhamento e monitorização.

O Plano Municipal para a Igualdade de Género de Lousada será o instrumento de política local que estabelecerá a estratégia de promoção da igualdade e a mobilização explícita de um conjunto de políticas e ações para a igualdade, tendo como objetivos gerais:

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

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

O plano interno comporta 7 áreas com um total de 14 medidas e o plano externo 11 áreas com um total de 25 medidas.

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



02.

Dimensão Interna

2. DIMENSÃO INTERNA

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

- **Estratégia, missão e valores**
- **Formação**
- **Diálogo Social e participação dos/as trabalhadores/as**
- **Dever de respeito pela dignidade entre homens e mulheres no local de trabalho**
- **Comunicação, Informação e Imagem**
- **Conciliação da profissional, familiar e pessoal**
- **Interseccionalidade**

Apresenta-se a seguir o plano de ação para a dimensão interna do Município de Lousada.

2.1 Plano de Ação Interno

PLANO INTERNO

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

2.1.1 Estratégia, missão e valores

As ações/medidas nesta área visam reforçar a necessidade de atribuir à Igualdade de Género um papel central na definição das políticas locais.

Partindo do diagnóstico interno realizado é necessário o PMIND 2022-2025, deve ter em consideração o Princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens como dimensão fundamental e transversal na estrutura organizacional da Câmara e no planeamento e implementação de estratégias, quer permitam um desenvolvimento sustentável do território.

Pretende-se, assim, garantir que todas as orientações estratégicas da Câmara Municipal contemplem o princípio da Igualdade de Género e o refiram expressamente, assumindo formalmente o compromisso da sua aplicação (Artigo 4.º, nº 1 Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local).

Área	Objetivos Específicos	Ações/ Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros
1 - Estratégia, missão e valores	Salvaguardar os princípios da Igualdade de Género	1.1 - Incluir formalmente o princípio da Igualdade de Género como orientador das práticas do Município	Múncipes e colaboradores/as do Município	Referência expressa à Igualdade de Género como princípio orientador da ação do Município.	Incluir a referência ao princípio da Igualdade de Género no <i>site</i> do Município	CML (Gabinete de Comunicação)	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
		1.2 - Inclusão em SIADAP de pelo menos dois objetivos relacionados com a promoção da IG e não discriminação	Colaboradores/as do Município		Inclusão de pelo menos 2 objetivos relacionados com a promoção da IG e não-discriminação na avaliação de desempenho dos/as colaboradores/as		

2.1.2 Formação

Na área da Formação, revelou-se importante, a promoção de ações de formação/sensibilização, com o objetivo contribuir para a capacitação e consolidação de conhecimentos dos/as colaboradores/as da Câmara Municipal de Lousada em matérias relacionadas com a Igualdade de Género e Não Discriminação.

Esta ação, destinada a estes públicos estratégicos, vai de encontro ao referido no Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação, celebrado entre a Câmara Municipal de Lousada e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e aos objetivos enunciados no Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021 (Objetivo estratégico n.º 1 e objetivo específico n.º 1.3), contribuindo, dessa forma, para potenciar o sucesso das políticas e/ou ações a implementar no âmbito deste Plano.

Área	Objetivos Específicos	Ações/ Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros
2 - Formação	Integrar no plano de formação ações no âmbito da Igualdade de Género, com vista ao desenvolvimento de competências neste domínio, sensibilizando e capacitando para a aplicação nas práticas pessoais e profissionais	2.1 – Frequência de ações de formação e <i>workshops</i> na área da Igualdade de Género	Colaboradores/as do Município	Nº de ações de formação e <i>workshops</i> realizados Nº de colaboradores /as nas ações de formação e <i>workshops</i> de IG	1 Formação 1 <i>Workshop</i> 40% dos/as colaboradores /as do Município	CIM CML CIG	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

2.1.3 Diálogo Social e participação dos/as trabalhadores/as

A criação de estruturas e mecanismos que permitam a auscultação dos/as colaboradores/as do Município em matérias atinentes ao trabalho e condições para o seu desempenho, ao direito à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, bem como ao direito à segurança e dignidade no trabalho, vai de encontro ao que refere o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021, no toca a garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional (Objetivo Estratégico n.º 2).

Pretende-se criar instrumentos de comunicação interna mais eficazes, que possibilitem a apresentação de sugestões por parte dos/as colaboradores/as do Município, no que se refere a temas como a promoção da igualdade de género e não-discriminação, nomeadamente, em áreas como a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e da paternidade.

O reforço de mecanismos de auscultação das/os colaboradoras/es e a avaliação do seu grau de satisfação vai de encontro ao referido no Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021, no que diz respeito à garantia das condições para uma participação plena e igualitária de mulheres

e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, bem como à proteção na parentalidade e promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Área	Objetivos Específicos	Ações/ Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros
3 - Diálogo Social e participação dos/as trabalhadores/as	Divulgar informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade;	3.1 - Divulgar a informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade, através dos meios de comunicação interna e/ou outros mecanismos.	Colaboradores/as do Município	Criação de mecanismos de divulgação da informação.	2 Mecanismos de divulgação de informação.	CML Notas Informativas	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
	Promover a participação dos/as trabalhadores/as na definição de medidas relativas à Igualdade de Género e não discriminação e à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e paternidade/maternidade.	3.2 - Instituir a avaliação da satisfação dos funcionários/as nestes domínios.		Questionário de avaliação da satisfação.	Relatório de avaliação da satisfação		
		3.3 - Criar mecanismos de receção de sugestões/comentários nestes domínios.	Colaboradores/as do Município	Criação de mecanismos Nº de sugestões/comentários	2 Mecanismos 3 Sugestões/comentários no final do ano após criação do mecanismo.	CML DARH	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
		3.4 – Sistematizar as medidas existentes de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, existentes no Município		Criação de mecanismos de divulgação da informação	1 Documento ou Cartaz informativo das medidas do município promotoras de conciliação.		

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

Os Municípios assumem um papel preponderante na prevenção da violência, na promoção da igualdade e não discriminação e do respeito pela dignidade dos homens e mulheres, através da implementação de mecanismos que permitam efetivar uma verdadeira mudança nesse sentido.

As medidas propostas, no âmbito desta área de intervenção, incidem na promoção e facilitação do reconhecimento do direito à igualdade entre mulheres e homens, designadamente, no que diz respeito ao direito à segurança e dignidade no trabalho.

Área	Objetivos Específicos	Ações/ Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros
4 - Dever de respeito pela dignidade entre homens e mulheres no local de trabalho	Garantir o respeito pela dignidade do homem e da mulher no local de trabalho.	4.1 - Criação de mecanismos de divulgação de informação sobre meios disponíveis para apresentação de queixa	Colaboradores/as do Município	Formulário para apresentação de queixa/reclamação; Criação de mecanismos	Criação de um canal de comunicação interno para apresentação de queixa; 1 Mecanismo de divulgação de informação.	CML – DASJAET/Informativa	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

2.1.5 Comunicação, Informação e Imagem

Promover uma comunicação institucional promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens, em toda a Administração Pública é um dos objetivos referidos no Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021 (Objetivo Estratégico n.º 1). Assim, O Município de Lousada pretende adotar na sua comunicação interna e externa uma linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória.

Também o Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação, celebrado entre o Município e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género salienta a importância de serem adotadas medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.

Área	Objetivos Específicos	Ações/ Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros
	Promover a utilização de linguagem e imagens neutras e inclusivas na comunicação interna e externa	5.1 - Utilização de linguagem e imagens neutras e inclusivas na comunicação interna e externa	Colaboradores/as do Município	Nº de documentos produzidos/ revistos com linguagem neutra e inclusiva; Criação de um guia de utilização de linguagem neutra e inclusiva	Pelo menos 1 documento por cada departamento com linguagem neutra e inclusiva; 1 Guia de utilização da linguagem neutra e inclusiva	CML Gabinete de comunicação	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

Área	Objetivos Específicos	Ações/ Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros
5 - Comunicação, Informação e Imagem				Mecanismos de divulgação das orientações para o uso de linguagem neutra e inclusiva na administração local.	1 Mecanismo de divulgação		
	Promover e aumentar a utilização da variável "sexo" na informação estatística recolhida, analisada e divulgada, sempre que possível	5.2 - Desagregar os dados por sexo no tratamento estatístico, questionários, balanço social, etc.	Todos os departamentos, divisões e/ou setores do Município, particularmente a Subunidade de Recursos Humanos	Aumento da utilização da variável sexo na desagregação de dados, em particular no Balanço Social (BS).	Pelo menos 1 documento que anteriormente não desagregava por sexo, ter passado a desagregar em cada departamento. Nº de indicadores do BS / Nº de indicadores do BS desagregados por sexo – aumento da informação desagregada por sexo (pelo menos mais 2 indicadores).	CML	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da Câmara Municipal que possam facilitar a conciliação trabalho-família (creches, serviços de apoio crianças/idosos, etc.)	6.1 - Criar e divulgar informação com os recursos existentes na área da Câmara Municipal	Colaboradores/as do Município	Criação de mecanismos	1 Mecanismo	CML – Rede Social	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
Benefícios para colaboradores/as e suas famílias de preços reduzidos nos serviços saúde, lazer e bem-estar	6.2 - Celebrar protocolos com entidades locais na área da saúde, lazer e bem-estar	Colaboradores/as do Município	Nº de protocolos; Diferentes entidades com que se celebraram protocolos;	1 Protocolo com entidades ligadas à saúde ou lazer e bem-estar.	CML	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	

2.1.6 Conciliação da profissional, familiar e pessoal

As medidas a implementar visam garantir que todas/os as/os colaboradoras/es da Câmara Municipal de Lousada têm acesso generalizado a informação sobre os direitos que a lei lhes consagra nestes domínios, como também a possíveis medidas e incentivos que a Câmara proporcione, ou venha a proporcionar, na medida em que o Município, enquanto entidade empregadora, deve reconhecer “o direito à igualdade das mulheres e dos homens em todos os aspetos do emprego, inclusive em termos de organização do trabalho e de condições de trabalho”, bem como “o direito à conciliação da vida profissional, social e privada”, comprometendo-se a “tomar todas as medidas razoáveis, incluindo ações positivas dentro dos limites dos seus poderes legais” para concretizar estes direitos (Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local – Art. 11.º).

Pretende-se, assim, promover uma comunicação interna mais eficaz, possibilitando a todas/os as/os trabalhadoras/es o conhecimento das medidas existentes no Município que visam uma flexibilização e adequação dos seus horários de trabalho às suas necessidades, como também para a promoção de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e da paternidade.

Área	Objetivos Específicos	Ações/ Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros
6 - Conciliação da profissional, familiar e pessoal	Promoção de formas inovadoras de trabalho que promovam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional	6.3 – Promover e sensibilizar o recurso à modalidade de jornada contínua e flexibilidade de horário, nos setores em que tal seja compatível com o desempenho da atividade profissional.	Colaboradoras/es do Município	Nº de colaboradoras/es em jornada contínua ou com flexibilidade de horário por ano.	Divulgação da legislação referente à regulamentação da flexibilidade de horário por todas/os as colaboradoras/es do município.	Dirigentes e Executivo Camarário	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

2.1.7 Interseccionalidade

Uma das maiores lacunas encontradas no diagnóstico local é a falta de informação desagregada por sexo relativa a vários domínios da atividade do Município. Este facto é limitador, pois impede uma análise dos dados tendo em conta a dimensão do género. É também importante cada vez mais o cruzamento de variáveis (idade, sexo, raça, etnia, nacionalidade, deficiência) que permita verificar de que forma concorrem para um acentuar das assimetrias e desigualdades sociais na população - interseccionalidade.



03.

Dimensão Externa

3. DIMENSÃO EXTERNA

No que respeita à Dimensão Externa, através da qual é valorizado o trabalho de proximidade desenvolvido pela Câmara Municipal de Lousada, quer junto da população que reside e/ou trabalha no município, quer junto das organizações que aí se encontram sediadas, as medidas a implementar no âmbito do PMIND Palmela 2022-2025 estão agregadas de acordo com as seguintes áreas de intervenção:

- **EDUCAÇÃO**
- **EMPREGO**
- **CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL**
- **VIOLÊNCIA DE GÉNERO E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**
- **SAÚDE**
- **PARTICIPAÇÃO POLÍTICA**
- **SOLIDARIEDADE SOCIAL E CULTURA**
- **DESPORTO E JUVENTUDE**

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

3.1 EDUCAÇÃO

A área da Educação é de extrema importância pelo papel que desempenha na formação das crianças, jovens e adultos, considerando-se uma área relevante para a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens.

A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local (art. 13º) refere a “necessidade de eliminar qualquer conceito estereotipado dos papéis das mulheres e dos homens em todas as formas de educação”.

Pretende-se, assim, promover junto das crianças e jovens a eliminação de estereótipos, mitos e crenças socialmente construídos, bem como diminuir a legitimação e a tolerância social face a qualquer tipo de violência de género e combater uma representação errada dos afetos, consciencializando e capacitando as crianças e jovens para a recusa efetiva da violência como forma de relacionamento entre géneros.

Deste modo, com as medidas previstas nesta área de intervenção, o Município de Lousada pretende contribuir para a desconstrução de papéis e estereótipos de género, promovendo a igualdade de acesso a todas as áreas de educação e formação por parte de meninas e meninos, raparigas e rapazes e mulheres e homens. Neste sentido, as escolas constituem locais privilegiados para a promoção da Igualdade e do combate a qualquer tipo de Discriminação.

O Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021 também refere a importância de garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género (Objetivo Estratégico n.º 3), que consequentemente contribuirá para garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional (Objetivo Estratégico n.º 2).

EDUCAÇÃO						
Objetivo Geral: Promoção da cidadania e educação para a igualdade						
Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros
Sensibilizar a comunidade escolar para a igualdade, género e não discriminação	1.1 - Promover atividades de sensibilização/informação/discussão relacionadas com os papéis e estereótipos de género e (des)igualdades.	Alunos/as dos agrupamentos de escolas; Pessoal docente e discente Agrupamento escolar Agrupamento de escolas – alunos/as.	Nº de ações de sensibilização/informação/reflexão Nº de alunos Participantes Nº de ações de sensibilização/informação/reflexão Nº de Participantes Nº de documentos	1 Ação 30 Alunos/as do ensino básico e/ou secundário 1 ação 20 elementos do pessoal docente e/ou discente Pelo menos 1 documento estratégico do município	CML -Agrupamentos de escola - ACIP – CLDS - CPCJ	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
	1.2 - Introduzir o tema da igualdade de Género nos documentos estratégicos do município na área da educação		Abertura de concurso para eleição do logotipo / mascote do projeto do Município em termos de IG.	Criação do regulamento do concurso- Atribuição de um prémio à 3 melhores propostas eleitas pelo júri. Definição e utilização do logótipo / mascote eleita para o projeto.		
	1.3 - Promover concurso nas escolas para a criação do logotipo / mascote do Projeto do Município no âmbito da promoção para a Igualdade de					

	Género e Não-discriminação					
Sensibilizar e prevenir para a violência de género e violência doméstica junto da comunidade escolar	1.4 - Realizar ações de prevenção na área da violência de género e em particular sobre a violência no namoro e o <i>bullying</i> .	Alunos/as dos agrupamentos de escolas	Nº de ações Nº de alunos participantes	1 Ação 30 Alunos/as do ensino básico e/ou secundário	CML GNR Agrupamentos de escola ACIP – CLDS CPCJ CIM	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
Sensibilizar os alunos/as da Universidade Sénior/Movimentos Sénior para a problemática da violência de género e violência doméstica	1.5 - Promover ações de sensibilização/informação/reflexão sobre a violência de género, violência doméstica e em particular sobre a violência contra os idosos	Alunos/as da Universidade Sénior Utentes dos MS	Nº de ações Nº de participantes	1 Ação 30 Participantes	CML GNR CIM MS	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
Divulgar informação sobre a temática da Igualdade de Género e de oportunidades	1.6 - Criação de espaços de divulgação e consulta de informação sobre a Igualdade de Género e de oportunidades	Municípios	Criação de mecanismos	1 Mecanismo	CML	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

3.2 EMPREGO

O Município assume a responsabilidade de desenvolver estratégias no sentido de “prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal”, de acordo com o previsto no Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação, celebrado entre a Câmara Municipal de Lousada e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Assim, as medidas prevista neste PMIND Lousada 2022-2025 visam garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional conforme refere o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021 (Objetivo Estratégico n.º 2), bem como combater a segregação sexual nas profissões, com especial enfoque no desenvolvimento de mecanismos de sensibilização junto das entidades empregadoras do concelho, nas temáticas da Igualdade entre Mulheres e Homens e da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, bem como apostando na promoção do empreendedorismo feminino no município (Objetivo Específico n.º 2.1).

EMPREGO

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

Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros
Promover a igualdade de oportunidades através da facilitação do acesso á formação e emprego às pessoas que se encontrem em situação de desvantagem	2.1 - Articulação com o Gabinete de Inserção Profissional com vista à divulgação de informação relacionada com os serviços de proximidade na área do emprego, formação e voluntariado.	Pessoas desempregadas Empresas	Mecanismos de divulgação da informação;	1 Mecanismo	IEFP/CML ACIP - CLDS Entidades formativas IPSS's Segurança social Entidades Empregadoras	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
			Nº de pessoas desempregadas integradas no grupo de Voluntariado.	Inserção de pelo menos 3 pessoas por ano no grupo de Voluntariado por ano.		
			Nº de pessoas colocadas em oferta de emprego através do GIP	Inserção de pelo menos 5 pessoas por ano no mercado e trabalho pelo GIP		
Promover a igualdade de oportunidades através do apoio à pessoa com deficiência	2.2 – Divulgação e dinamização de Balcão da Inclusão	Pessoas com deficiência	Nº de atendimentos	5 Pessoas atendidas no 1º ano.	CML Associação Salvador IPSS's	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
			Divulgação do serviço	Cartaz de divulgação		
Sensibilizar as empresas do concelho para a promoção da Igualdade de Género e de oportunidades	2.3 - Realização de ações/sessões de sensibilização e informação sobre a Igualdade de Género e de oportunidades com representantes das empresas do concelho	Empresas do concelho	Nº de ações realizadas Nº de participantes Empresas participantes	2 Ações 20 Participantes 20 Empresas	CML IEFP CLDS - ACIP	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
	2.4 – Realização de ações/sessões de sensibilização e informação sobre a Igualdade de Género e de oportunidades com municípios inscritos no Gabinete de Inserção Profissional (GIP), particularmente para profissões em que há		Pessoas desempregadas	Nº de participantes		

EMPREGO						
Objetivo Geral: Promoção da Igualdade de Género e de oportunidades no acesso ao emprego e formação						
Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros
	desequilíbrio da representação de um dos sexos.					
Desenvolver o empreendedorismo feminino	2.5 - Informar as mulheres sobre as medidas de apoio criação do próprio emprego	Municípios Mulheres desempregadas	Nº de ações Nº de mulheres participantes	1 Ação 15 Mulheres	IEFP CML/GIP ACIP- CLDS	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
Promover o desenvolvimento de competências pessoais e sociais, facilitadoras de condições favoráveis a uma (re) inserção ao nível familiar, social e laboral	2.6 - Programa Pedagógico para beneficiários RSI com vista à promoção de competências pessoais e sociais	Municípios beneficiários de RSI	Nº de ações Nº de participantes	1 Ação (c/ várias sessões) 10 Participantes/ação	CML Segurança Social ACIP - CLDS	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

3.3 CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

No âmbito da Promoção da Igualdade de Género e não discriminação no mercado de trabalho, é importante sensibilizar as entidades empregadoras para “o direito à igualdade das mulheres e dos homens em todos os aspetos do emprego, inclusive em termos de organização do trabalho e de condições de trabalho” (Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, Art. 11.º).

A medida proposta, no âmbito desta área de intervenção, incide na divulgação de recursos existentes no Município que promovam e facilitação e acesso a recursos que possam contribuir para uma melhor conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Neste sentido, procurar-se-á garantir que todas/os as/os trabalhadoras/es têm acesso generalizado à informação sobre estes recursos de modo a contribuir para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional (Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021).

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

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

Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros
Divulgação dos recursos existentes na área geográfica do Município que possam facilitar a conciliação trabalho-família (creches, serviços de apoio crianças/idosos, etc.)	3.1 - Criar e divulgar informação com os recursos existentes na área do Município.	Municípios	Criação de Mecanismos	1 Mecanismo	CML	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

3.4 VIOLÊNCIA DE GÉNERO E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A violência contra as mulheres e a violência doméstica constituem formas extremas de discriminação com base no género, assumindo-se como uma grave violação dos Direitos Humanos, que urge prevenir, combater e erradicar.

O Município de Lousada assume o compromisso de prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro, nomeadamente, através do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação, celebrado com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

O Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) 2018-2021, refere como um dos seus objetivos prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação, as medidas a implementar passam pelo desenvolvimento de campanhas de informação e sensibilização internas, bem como pela criação de respostas às quais as/os trabalhadoras/es da autarquia possam recorrer, caso sejam confrontados com situações deste tipo (Objetivo estratégico n.º 1).

Também o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) 2018-2021 refere a necessidade de prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.

O Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC) 2018-2021 salienta também a necessidade de combater a discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada (Objetivo Estratégico n.º 3).

VIOLÊNCIA DE GÊNERO E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros
Sensibilização para a prevenção e intervenção na violência de género e doméstica	4.1 - Sensibilização dos profissionais da área social e da saúde para a violência de género e doméstica, de forma a poderem sinalizar e intervir adequadamente em situações desse tipo.	Técnicos/as da área social e da saúde	Nº de ações de sensibilização Nº de participantes	2 Ações 40 Técnicos/as	CML ACES ACIP – CLDS IPSS's CIM CIG	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
	4.2 - Ação de sensibilização e informação sobre violência doméstica e de género	Municípios	Nº de ações de sensibilização Nº de participantes	2 Seminários 60 pessoas	CML ACES ACIP – CLDS CIM CIG IPSS's	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
Divulgação de informação sobre a violência de género e doméstica	4.3 - Elaboração de materiais informativos sobre a violência e os direitos das vítimas para divulgação a públicos estratégicos (crianças, jovens, mulheres, idosos/as)	Municípios Vítimas de violência	Nº de documentos/ ações realizadas neste sentido	3 Documentos/ ações	CML ACES ACIP – CLDS CIM CIG IPSS's Agrupamento de escolas	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

3.5 SAÚDE

Os papéis sociais e os estereótipos de género existentes na sociedade, aliados à maior vulnerabilidade socioeconómica das mulheres acentuam as desigualdades existentes também no domínio da saúde.

Deste modo, segundo Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local (art. 14º) “para assegurar a igualdade de oportunidades das mulheres e dos homens permitindo-lhes gozar de uma boa saúde, os serviços médicos têm de ter em conta a diferença das suas necessidades. Reconhece ainda que estas necessidades não são somente diferenças biológicas, mas também de condições de vida e de trabalho, bem como de atitudes e pressupostos estereotipados”.

A intervenção neste domínio por parte do Município visa promover a incorporação da perspetiva de género, de modo a garantir uma melhor qualidade de vida às mulheres e aos homens que vivem nos seus territórios, particularmente, nas áreas influenciadas por estas questões como: o planeamento familiar e a

contraceção feminina, a interrupção voluntária da gravidez, a vacinação contra infeções por via do papiloma humano, a MGF e a violência doméstica.

Assim, as ações previstas para a promoção da Igualdade de Género na área da Saúde vão de encontro ao referido no do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021 (Objetivo Estratégico n.º 5).

SAÚDE						
Objetivo Geral: Promover a igualdade de género na área da saúde						
Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros
Promover a Igualdade de género na área da saúde	5.1 - Introdução da IG nos documentos estratégicos do município na área da saúde.	Entidades da área da saúde	Referências à IG ou a grupos específicos de homens e de mulheres nos documentos estratégicos do Município na área da saúde.	Pelo menos 1 referência à promoção da IG.	ACES CML Agrupamento de escolas	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
	5.2 – Abordar a IG, particularmente, nas áreas influenciadas por estas questões (planeamento familiar e contraceção feminina, interrupção voluntária da gravidez, vacinação contra infeções por via do papiloma humano, MGF, violência doméstica, etc.)		Nº de áreas específicas abrangidas	Pelo menos 1 área específica.		

3.6 PARTICIPAÇÃO POLÍTICA

“A igualdade das mulheres e dos homens é um direito fundamental para todos e todas, constituindo um valor capital para a democracia. A fim de ser completamente conseguido, não é suficiente que este direito esteja legalmente reconhecido, sendo necessário o seu efetivo exercício em todos os aspetos da vida: política, económica, social e cultural” (Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local).

Esta área de intervenção pretende contribuir para a promoção dos princípios da Igualdade de Género e Não Discriminação no âmbito da participação política, estimulando à participação das/os jovens e das mulheres na política, nomeadamente, através desenvolvimento de ações de sensibilização.

PARTICIPAÇÃO POLÍTICA

Objetivo Geral: Promover a Igualdade de Género na participação política

Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros
Estimular a participação das/os jovens e das mulheres na política	6.1 - Promover ações que incentivem à participação política das/os jovens e mulheres do Município.	Jovens Municipais Mulheres	Estimular a participação das/os jovens e das mulheres na política	1 Workshop	Conselheira para a Igualdade EIVL	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

3.7 SOLIDARIEDADE SOCIAL E CULTURA

Segundo a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local (Art. 18.º) qualquer pessoa tem o direito de ser protegida contra a pobreza e a exclusão social. Assim, as medidas propostas neste domínio pretendem integrar a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens no combate à pobreza e exclusão social conforme referido no Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021 (Objetivo Estratégico n.º 7).

As mulheres acabam por estar mais vulneráveis que os homens a situações de exclusão social por terem menor acesso às medidas, recursos, bens, serviços e oportunidades. Neste sentido, todos/as devem ter o direito de dispor dos serviços sociais necessários e de beneficiar da assistência de um serviço social em caso de necessidade.

A estas vulnerabilidades resultantes do género, somam-se as que resultam de outras características das pessoas, designadamente a raça, etnia, nacionalidade e/ou a deficiência, áreas que neste âmbito terão também destaque nas medidas previstas pelo Município)

O Município tem uma atuação mais próxima da população do seu território, pelo que o diagnóstico das desigualdades de género existentes no que respeita às condições de vida da população do município e a sensibilização de públicos-estratégicos que trabalham no concelho relativamente à existência e às causas e consequências dessas mesmas desigualdades contribuirá para o desenho de estratégias de desenvolvimento social integrando a perspetiva de género.

No que se refere ao acesso à cultura, segundo a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local (Art. 20.º), todo/as tem “o direito de participar na vida cultural e de usufruir da vida artística”, e “têm um direito igual, em termos de acesso às atividades e instalações culturais, desportivas e de lazer”, e ainda que “as mulheres e os homens têm uma experiência e centros de interesse diferentes em matéria de cultura, de desporto e de lazer, que podem resultar de atitudes estereotipadas e de ações sexuais”.

Assim, as medidas propostas nesta área de intervenção do PMIND Lousada 2022-2025, visam a inclusão desta temática na área da Cultura, assumindo maior relevo e expressão nas atividades culturais promovidas pelo Município e indo de encontro ao Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) do 2018 – 2021, que visa promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da Igualdade entre Mulheres e Homens (Objetivo Estratégico n.º 6).

SOLIDARIEDADE SOCIAL E CULTURA						
Objetivo Geral: Reduzir as desigualdades sociais e de género no concelho						
Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros
Promover a ocupação e educação para a igualdade e cidadania de crianças e jovens em situação de dificuldade socioeconómica do Município	7.1 - Realização de ações de ocupação dos tempos livres, educando para a igualdade e cidadania	Crianças e jovens do Município com dificuldades socioeconómicas	Nº de ações desenvolvidas	3 Ações	CML ACES ACIP – CLDS CIM CIG IPSS's	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
Apoiar a população emigrante e imigrante do concelho, nomeadamente as mulheres	7.2 - Facilitação a integração e divulgação de informação útil junto das pessoas emigrantes / imigrantes, em particular das mulheres.	Emigrantes e Imigrantes, particularmente as mulheres	Ações realizadas Material informativo criado	2 Ações 2 Materiais informativos criados	CML ACIP – CLDS CIM CIG IPSS's Segurança Social	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
Sensibilização da comunidade contra a discriminação	7.3 - Promoção de ações na escola e na comunidade em geral para informar e promover o respeito pelos direitos humanos, designadamente pelo princípio da igualdade e não-discriminação.	Comunidade escolar Municípios	Realização de um teatro sobre não-discriminação e igualdade Organização de uma exposição de fotografia focada no tema da igualdade Apresentação de materiais audiovisuais sobre o tema.	1 Teatro 1 Exposição de fotografia 1 Ação para visualização de filmes	CML ACIP – CLDS CIM CIG IPSS's Segurança Social	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
Traçar o perfil da pessoa com deficiência do concelho	7.4 - Elaboração de um diagnóstico e levantamento das necessidades das pessoas com deficiência do concelho.	Municípios portadores/as de deficiência	Nº de pessoas envolvidas no diagnóstico Relatório de diagnóstico e levantamento das necessidades das pessoas com deficiência do concelho.	Pelo menos 60% das pessoas portadoras de deficiência do concelho. 1 Relatório final.	Balcão + IPSS ligadas a deficiência Segurança Social ACES	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
Assinalar datas comemorativas com a realização de atividades e cariz sociocultural ou desportivo e ações de sensibilização ou informação	7.5 - Promover a igualdade de Género e de oportunidades, cidadania e não-discriminação realizando eventos culturais, desportivos ou ações de sensibilização em datas específicas.	Municípios	Nº de eventos culturais/desportivos; Nº de ação de sensibilização/informação	3 Eventos culturais/desportivos 3 Ações de sensibilização/informação	CML/Balcão + IPSS Segurança Social ACES CIG	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

3.8 DESPORTO E JUVENTUDE

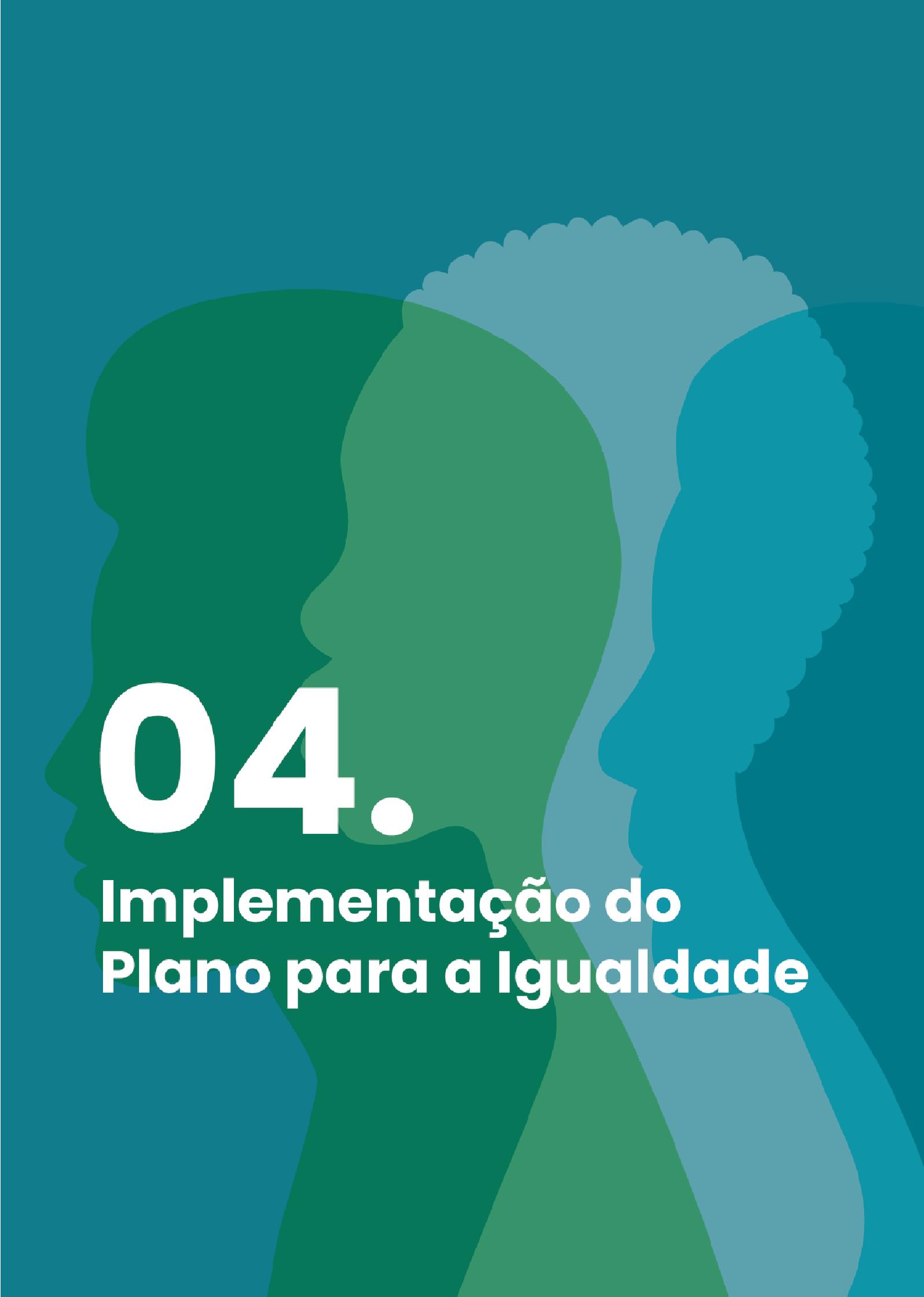
A sensibilização e conscientização das/os jovens das/os jovens em relação à promoção do princípio da Igualdade de Género e ao combate aos estereótipos de género é fundamental para motivá-los à sua participação nas várias esferas da vida e do desenvolvimento social, com vista à promoção de uma sociedade mais igualitária e na qual sejam erradicadas todas as formas de discriminação e violência baseadas no género.

Segundo a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, as mulheres e os homens têm uma experiência e centros de interesse diferentes em matéria de cultura, de desporto e de lazer, que podem resultar de atitudes estereotipadas e de ações sexuadas”.

O Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021 salienta a importância de garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género (Objetivo Estratégico n.º 3), bem como do incentivo a práticas educativas, não formais e informais, promotoras de relações de igualdade entre raparigas e rapazes, com especial enfoque para o estímulo da participação cívica e política por parte das raparigas, e da participação na esfera privada, ao nível da partilha de tarefas domésticas e de atividades relacionadas com o cuidado, por parte dos rapazes (Objetivo Específico nº 3.3).

Salienta-se, no entanto, a necessidade de uma melhor articulação entre as entidades do concelho, objetivando uma maior partilha de informação no que concerne o desporto escolar, dado que, não foi possível a obtenção de dados para a realização do diagnóstico.

DESPORTO E JUVENTUDE						
Objetivo Geral: Promover a participação paritária de rapazes e raparigas na área do desporto e juventude						
Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros
Promover a paridade da representação de jovens de ambos os sexos nos grupos de Voluntariado local e no desporto escolar	8.1 - Assegurar um equilíbrio entre o nº de rapazes e raparigas que participam nos grupos de voluntariado e no desporto escolar.	Grupo de Voluntariado Agrupamento de Escolas	Nº de rapazes e nº de raparigas que integram os grupos de voluntariado local Nº de rapazes e nº de raparigas participantes por modalidade no desporto escolar.	Equilíbrio da participação de rapazes e raparigas nos grupos de voluntariado e no desporto escolar com o aumento do nº de elementos do sexo sub-representado.	CML Associações desportivas Agrupamento de escolas	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

The background features three stylized human profiles in shades of green and blue, facing right. The profiles are layered, with the darkest green in the foreground and lighter shades behind it. The text is overlaid on the profiles.

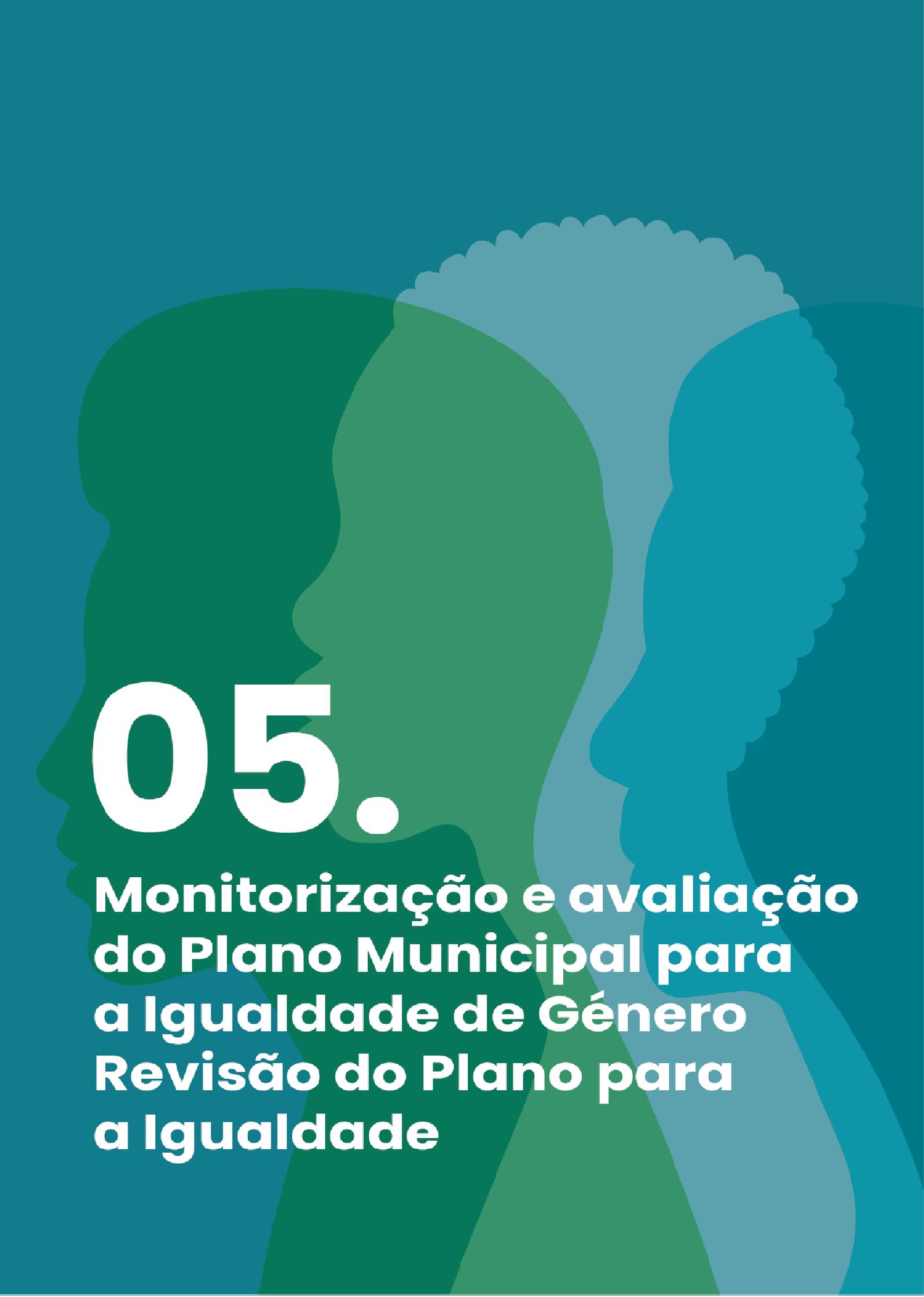
04.

**Implementação do
Plano para a Igualdade**

4. Implementação do Plano para a Igualdade

Para garantir as condições necessárias à implementação do presente Plano Municipal para a Igualdade de Género, torna-se necessário garantir que todos/as os/as colaboradores/as do Município e munícipes estejam informados/as da sua existência e dos objetivos traçados, para que se concretize a sua implementação. Todas as pessoas devem ter a oportunidade de contribuir positivamente para a sua implementação. Deverá ser reportado o estado da execução do Plano anualmente e comunicadas, com a brevidade possível, eventuais irregularidades ou situações que possam comprometer o cumprimento das metas estabelecidas.

Poderão, ainda, ser propostas ações tidas por convenientes para a resolução de problemas existentes ou para melhoria do próprio Plano Municipal para a Igualdade.

The background features three stylized human profiles in shades of green and blue, facing right. The profiles are layered, with the darkest green in the foreground and lighter shades behind it. The number '05.' is prominently displayed in white on the left side, overlapping the profiles.

05.

**Monitorização e avaliação
do Plano Municipal para
a Igualdade de Género
Revisão do Plano para
a Igualdade**

5. Monitorização e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade de Género

A avaliação e acompanhamento da implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género do Município, através da análise da execução dos indicadores estabelecidos para cada medida, é da responsabilidade do Departamento de Ação Social do Município e, em particular, da Conselheira Local para a Igualdade.

Serão avaliados periodicamente os resultados ao longo da vigência do PMIG e no final da sua execução, através de relatórios que ilustrem o grau de concretização das metas estabelecidas para 2022-2025.

Deste modo, prevê-se a elaboração de relatórios de progresso anuais e um relatório final que estabeleça a relação entre os indicadores e as metas estabelecidas, a ser elaborado após o termo da execução do Plano Municipal para a Igualdade de Género 2022 – 2025 (quadro 1).

Vertente interna	Vertente Externa
<p>Objetivo</p> <p>- Monitorizar o cumprimento das atividades planeadas</p>	<p>Objetivo</p> <p>- Monitorizar os resultados de cada medida executada;</p> <p>- Monitorizar a ação do Município e das organizações locais que permita aferir o impacto das medidas do PMIG.</p>
<p>Avaliação</p> <p>a) da realização das atividades;</p> <p>b) do calendário traçado;</p> <p>c) dos efeitos desejados.</p>	<p>Avaliação</p> <p>a) dos indicadores definidos para avaliar cada ação no PMIG.</p>
<p>Instrumentos de avaliação</p> <p>Estabelecer de forma clara e inequívoca a relação entre os indicadores e as metas estabelecidas.</p> <p>a) realização de relatórios de progresso (anuais);</p> <p>b) realização de um relatório final, que abranja o período da sua vigência (2022 – 2025);</p>	

Quadro 1 – Monitorização e Avaliação do PMIND– vertente interna e externa.

Assim, prevê-se a realização de uma avaliação dos primeiros 12 meses de implementação por uma entidade externa que possa avaliar com rigor e isenção o cumprimento das metas definidas previamente, a sua qualidade e eficácia, através de um relatório que estabeleça a relação entre os indicadores e as metas estabelecidas, garantindo um contributo externo especializado que concorra para uma reflexão conjunta

sobre o processo realizado, permitindo desenvolver estratégias para uma melhoria contínua no desenho e implementação dos Planos para a Igualdade no futuro. Esta avaliação será validada pela Equipa para Igualdade na Vida Local, para posterior aprovação pelo Executivo Camarário e submissão a Assembleia Municipal. Posteriormente, prevê-se a elaboração de relatórios de execução de progresso anuais, que será da responsabilidade da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

O relatório de avaliação final do Plano Municipal deverá ser apresentado e validado pela EIVL, para, posteriormente, ser submetido a Reunião de Câmara e Assembleia Municipal, dando assim continuidade ao processo iniciado.

Na monitorização e avaliação da execução das medidas do plano para a igualdade, é importante a recolha de informação através de ferramentas adequadas para o efeito, nomeadamente com recurso a questionários, entrevistas, fichas de registo, ou outros que permitam aprofundar o conhecimento a este nível.

Assim, no âmbito da monitorização e avaliação da execução de medidas, torna-se importante o registo de informações, tais como as que são apresentadas no anexo 1.

Deve analisar-se o cumprimento da execução de cada uma das medidas propostas no PMIND, bem como os constrangimentos na sua concretização. As ações realizadas devem revelar-se inovadoras e com efeito multiplicador, salientando-se os aspetos positivos que dela decorram.

É importante perceber se houve alterações face ao planeamento inicial, cronograma e recursos utilizados, se houve correspondência entre os objetivos definidos, as atividades propostas e os resultados obtidos. As medidas/ações devem surgir na sequência dos problemas diagnosticados, envolvendo os parceiros previstos.

A monitorização e avaliação do Plano Municipal deve permitir aferir a pertinência, eficiência, eficácia, participação e satisfação das medidas implementadas, permitindo avaliar o impacto do PMIND, ou seja, em que medida se produziram alterações significativas no que se refere à Igualdade de Género no Concelho.

Importa, perceber se as medidas levadas a cabo se encontram em articulação com os documentos e programas estratégicos do Município.

A divulgação das ações junto das partes interessadas e da Rede Social é também um aspeto que deve ser tido em consideração ao longo de todo o projeto, devendo ser também avaliado o papel do Município na disseminação do projeto e, mais concretamente, dos instrumentos que dele decorrem, bem como das iniciativas a realizar.

Por último, a avaliação do grau de satisfação das organizações e parceiros com os resultados obtidos com as medidas desenvolvidas no âmbito do PMIG, bem como dos destinatários dessas medidas será também um aspeto a considerar ao longo da monitorização e avaliação do plano, sempre que possível.

As dinâmicas socioculturais, bem como a intervenção de múltiplos agentes no Concelho concorrerão para a promoção da igualdade de género e não-discriminação no município.

Para se conhecer em que situação se encontra o concelho ao nível da Igualdade de Género, de forma a identificar as desigualdades e desequilíbrios existentes entre homens e mulheres no Município e as suas tendências evolutivas, prevê-se a atualização do Diagnóstico de Género, que servirá também de instrumento fundamental na revisão do presente PMIND.

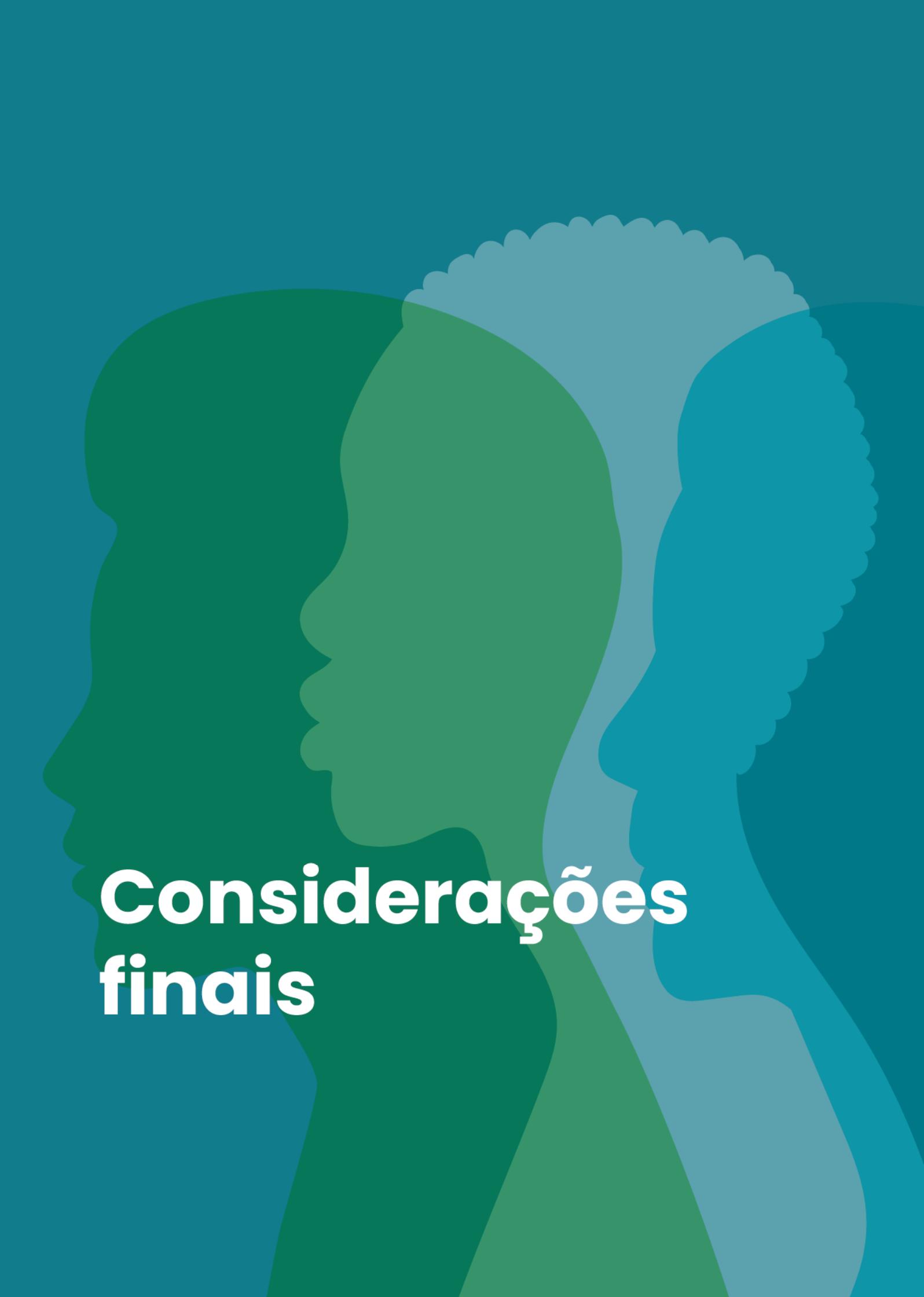
Uma das fragilidades encontradas no diagnóstico local que limita o conhecimento da realidade local, prende-se com a falta de informação desagregada pela variável sexo, o que traduz a necessidade de um maior empenho e colaboração das diversas entidades do Município que recolhem e tratam informação, com o objetivo de permitir medir a incidência real das desigualdades e os benefícios e a transformação decorrente de uma intervenção focada na promoção da igualdade de género.

Os recursos a afetar para a implementação e monitorização do PMIND situam-se essencialmente ao nível do capital humano e da sua qualificação para o efeito. Este é um desafio que reforça a posição do Município ao nível da promoção da Igualdade de Género, permitindo fortalecer a sua competitividade social, económica e cultural, bem como a qualidade de vida das pessoas que habitam e trabalham no Concelho.

Revisão do Plano para a Igualdade

O Plano Municipal para a Igualdade de Género poderá ser revisto sempre que se mostrar necessário fazer alterações ou no caso de se alterar o quadro legislativo aplicável.

Estipula-se a obrigatoriedade de revisão do presente Plano para a Igualdade com vista à sua reavaliação e validação de quatro em quatro anos.



Considerações finais

A Igualdade de Género é atualmente uma questão central, debatida quer a nível nacional quer internacional. O direito à igualdade é um dos direitos fundamentais de qualquer ser humano, como tal deve promovido e respeitado por todos/as e aplicado de forma transversal aos diferentes níveis de atuação em termos de administração política e territorial.

Neste sentido, as autarquias locais têm um papel relevante, na medida em que a sua atuação mais próxima dos cidadãos permite não só detetar mais facilmente as falhas ou desigualdades que mais afetam os munícipes, como também uma atuação mais centrada nas suas necessidades específicas e com maior impacto, contribuindo, nomeadamente, para a desconstrução dos estereótipos de género e para a implementação de medidas concretas promotoras da cidadania e da igualdade. É este objetivo que o Município pretende alcançar, nomeadamente, através das medidas anteriormente enunciadas.

Este projeto relacionado com a Igualdade de Género e não-discriminação permitiu ao Município avaliar as suas práticas e adotar uma abordagem integrada de género ou “Gender mainstreaming”, isto é, a “integração da dimensão da Igualdade de Género em todas as fases do processo de decisão política - conceção, aplicação, acompanhamento e avaliação com vista à promoção da igualdade entre mulheres e homens” (Comissão Europeia, 2008, p. 13). Tal objetivo está também espelhado no presente Plano para a Igualdade.

A adoção de políticas públicas de carácter inovador, que visem um desenvolvimento social integrado permitirão, decerto, criar melhores condições de vida e oportunidades para os munícipes. No entanto, é necessário ter em conta que “a integração da dimensão da Igualdade de Género não constitui por si só um objetivo, mas antes um meio para alcançar a igualdade (...) não respeita apenas às mulheres, mas antes às relações entre mulheres e homens, em benefício de ambos” (Comissão Europeia, 2008, p. 13). É, por isso, importante, desconstruir aquilo que se entende por igualdade e como promover esse direito.

Igualdade não é sinónimo de igualitarismo, ou seja, não se pretende que mulheres e homens assumam um comportamento padrão, mas sim que se diferenciem nas identidades que foram definidas por si e não por estereótipos sociais ou papéis sociais que lhes foram atribuídos. Aquilo que se pretende é também que uma comunidade que promova iguais direitos, promova também um igual acesso aos mesmos para que desta forma se incuta e se aplique na prática aquilo que é a igualdade, nomeadamente, a Igualdade de Género.

Deste modo, quando falamos em Igualdade de Género referimo-nos à valorização e igualdade de tratamento dos diferentes comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens (...) não dando origem a consequências diferentes que possam reforçar desigualdades (Comissão Europeia, 2004, p. 11).

Note-se que neste plano também é dado relevo a uma atuação em rede, voltada para o estabelecimento de parceiras e protocolos com entidades locais e também para a sensibilização em geral da população do Município, mas também de alguns atores-sociais chave. Esta é também uma forma de coresponsabilizar

todos os agentes sociais por uma atuação mais de acordo com as boas práticas na área da Igualdade de Género, bem como de promover a reflexão para este tipo de questões e a redução das desigualdades que ainda se verificam.

Assim, pretende-se de forma consciente e sustentável concretizar os objetivos estabelecidos no presente plano, procurando, sempre que possível, exceder as expectativas dos cidadãos e parceiros do Município.



**Documentação
consultada**

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

Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local (2006). Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros.

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

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

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

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

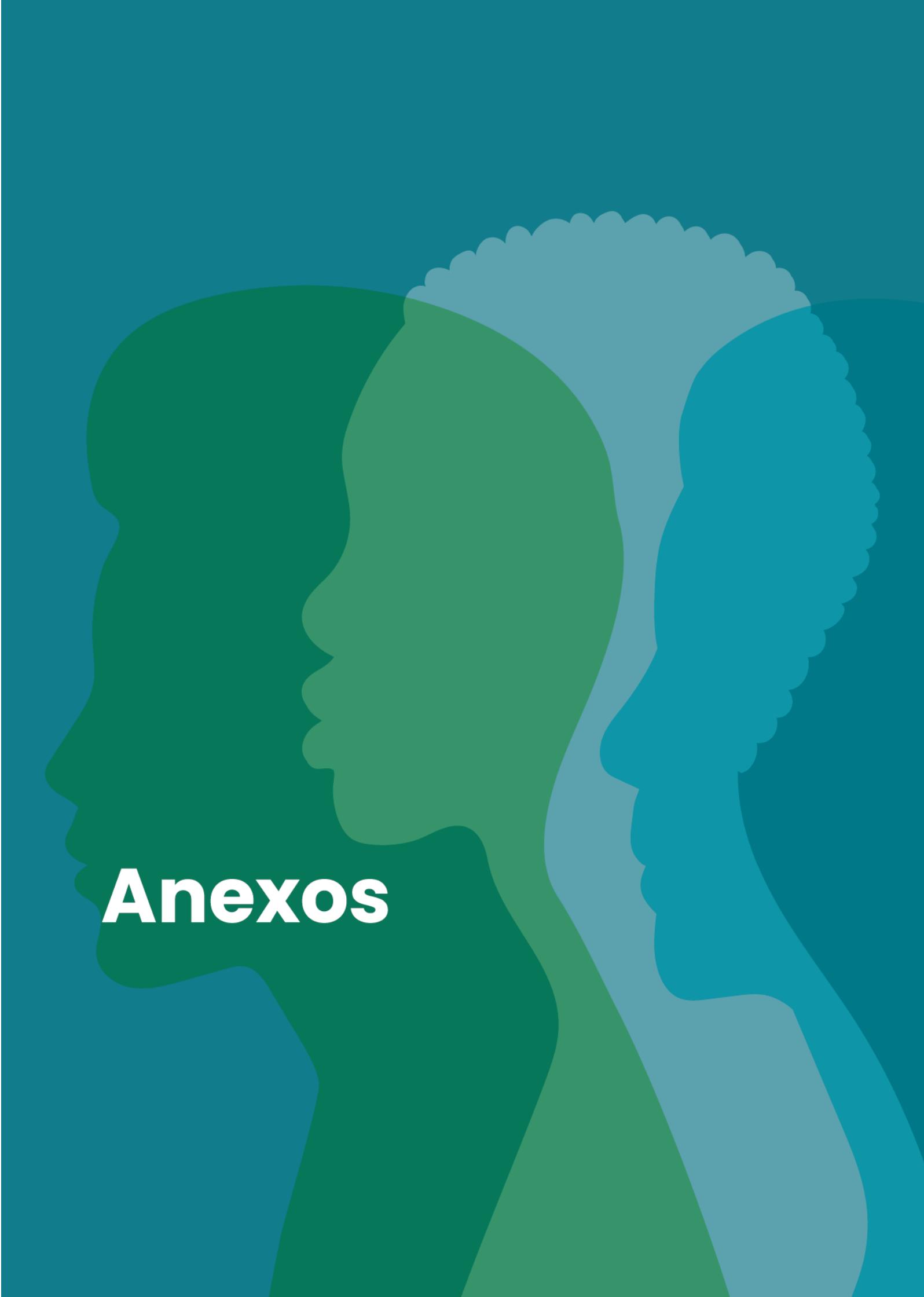
Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos 2018-2021. Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018.

Plano de ação para o combate a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC) 2018-2021.

Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação - Nova Geração (2019). Comissão para a Igualdade de Género.

Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (2020). Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa.

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

The image features three stylized profile silhouettes of human heads facing right, set against a dark teal background. The silhouettes are layered and colored in shades of green and blue. The leftmost silhouette is a dark green, the middle one is a medium green, and the rightmost one is a bright cyan. The top edges of the silhouettes are scalloped. The word "Anexos" is written in white, bold, sans-serif font across the lower part of the silhouettes.

Anexos

I – Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)



DIVISÃO DE AÇÃO SOCIAL, JUVENTUDE, ATIVIDADES ECONÓMICAS E TURISMO Inf. 1530/22 DATA 2022/01/27

DE
Ana Maria Fernandes Faria

ASSUNTO/SUBJECT

Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação entre Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e Município de Lousada – Alteração da Equipa para a Igualdade na Vida Local

DESPACHOS (Dirigentes / Executivo)

INFORMAÇÃO

No âmbito do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação assinado entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e o Município de Lousada foi designada uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), a qual foi alvo de algumas alterações que a seguir se indicam para conhecimento do Executivo Camarário:

Conselheiros/as Locais para a Igualdade:

Interna – Dra. Maria de Lurdes Oliveira de Castro – Presidente da Assembleia Municipal de Lousada;

Externa - Dra. Vanessa Ribeiro – Psicóloga e Membro da equipa multidisciplinar de atendimento e acompanhamento especializado a mulheres vítimas de violência sexual da UMAR;

Equipa para a Igualdade na Vida Local:

Vereadora do Pelouro da Ação Social - Dra. Maria do Céu Rocha;
Conselheira Local para a Igualdade (Interna) – Dra. Maria de Lurdes Oliveira de Castro;
Conselheira Local para a Igualdade (Externa) – Dra. Vanessa Ribeiro;
Chefe de Divisão de Ação Social, Juventude, Atividades Económicas e Turismo – Dra. Carla Dias;
Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos – Dra. Vânia Esteves;
Diretor de Departamento de Obras Municipais e Ambiente – Eng.º José Carlos Nogueira;
Representante da Assembleia Municipal - Presidente de Junta de Freguesia – Elisa Pinto;
Técnica Superior de Sociologia e Dinamizadora da Rede Social da CML – Dra. Sofia Santalha;
Técnica Superior de Serviço Social da CML – Ana Faria

O TÉCNICO SUPERIOR,

27-01-2022

(353) Ana Faria

Concordo.

À Sr.ª Vereadora.

27-01-2022

(981) Carla Dias

Concordo.

À reunião de Câmara.

28-01-2022

(9) M. Céu Rocha

II – Despacho de nomeação da Conselheira Interna e Externa para a Igualdade de Género

DESPACHO

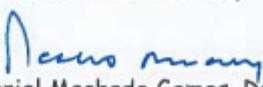
-----Reconhecendo a importância da promoção da Igualdade de Género como fator fundamental para o desenvolvimento local, a Câmara Municipal de Lousada aderiu, em 2014, à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, estabelecendo um protocolo com esta entidade, a 10/07/2014. -----

-----No âmbito da al. b) da cláusula 3ª do protocolo referido, deverá ser nomeada uma pessoa de referência para as questões de género na Autarquia - a Conselheira para a Igualdade, cujo estatuto se encontra definido na Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25/05, atribuindo a esta figura um papel central na eliminação dos estereótipos de género e na promoção da cidadania através da elaboração e desenvolvimento de planos municipais para a igualdade, de acordo com o Quadro de Referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade. -----

-----No uso da competência que me é cometida pelo n.º 1 do art.º 4º da Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25/05, nomeio a Presidente da Assembleia Municipal de Lousada, **Dr.ª Maria de Lurdes Oliveira de Castro**, Conselheira para a Igualdade e **Vanessa de Almeida Ribeiro e Costa**, **Conselheira Externa** com competência especializada nas áreas do protocolo celebrado a 05/06/2019, exercendo funções na minha direta dependência e cujas competências são as elencadas no art.º 3º da Resolução referida.-----

Lousada e Paços do Município, 21 de outubro de 2021

O Presidente da Câmara,



- Pedro Daniel Machado Gomes, Dr./-

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



Homologo
Rosa Monteiro
Rosa Monteiro



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICIPIO DE LOUSADA



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

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

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

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

Assim, entre:

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

E,

O MUNICÍPIO DE LOUSADA, pessoa coletiva de direito público com o n.º 505279460, com sede na Praça Dr. Francisco Sá Carneiro, em Lousada, neste ato representado pela Vice-Presidente da respetiva Câmara Municipal, Cristina Moreira, doravante designado por Município,

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

CLÁUSULA PRIMEIRA Finalidade e objetivos

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

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

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

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

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

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

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

CLÁUSULA QUARTA Obrigações do Município

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

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

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

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

- 1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
- 2. Integram a EIVL, designadamente:
 - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
 - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
 - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
 - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
 - i. Um/a investigador/a ou especialista;
 - ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município;
 - iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
- 3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a



- indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.
4. São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
 5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
 6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

CLÁUSULA SEXTA

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

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA

Alterações

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

CLÁUSULA OITAVA

Interpretação

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

CLÁUSULA NONA

Resolução

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

CLÁUSULA DÉCIMA

Vigência

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de três anos, podendo ser renovado por iguais períodos, mediante confirmação expressa das partes, manifestada por escrito com uma antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.
2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.

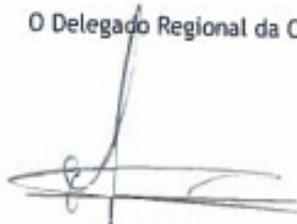
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga

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

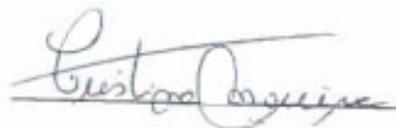
Penafiel, aos 05 dias do mês de junho de 2019

O Delegado Regional da CIG



(Manuel Albano)

A Vice- Presidente da Câmara Municipal de
Lousada



(Cristina Moreira)

IV – Ficha de caracterização do Município

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

	Comentários
Existência de Plano Municipal aprovado	Sim
Edição do Plano (1º, 2º, etc.)	1º PMIG (2013)
Período de vigência do atual Plano	2022-2025
Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Sim
Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.	Sim
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim
Data de assinatura (do protocolo)	14/07/2014
Renovação (caso tenha havido renovação)	05/06/2019
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	Sim
Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Dra. Maria de Lurdes Oliveira de Castro (Interna)
Contacto	lurdescastro14@gmail.com
Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Presidente da Assembleia Municipal
Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim
Integram a EIVL, designadamente:	
o Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade	Vereadora da Ação Social
o Conselheiros/as Locais para a Igualdade	Sim (1 interna e 1 externa)
o Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação	2 (Chefe de Divisão) 1 (Diretor de Departamento)
o 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	Socióloga e Assistente Social do Município de Lousada
o Um/a investigador/a ou especialista	Sim (Dra. Vanessa Ribeiro – UMAR)
o Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.	Não

B) Prémio Viver em Igualdade

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

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

Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Contacto	Cargo ocupado na estrutura da Câmara
Maria de Lurdes Oliveira de Castro	lurdescastro14@gmail.com	Presidente da Assembleia Municipal
Vanessa de Almeida Ribeiro e Costa	vanessaalmeidaribeiro@gmail.com	(Entidade Externa)

Nome das pessoas envolvidas na equipa para a Igualdade na Vida Local	Contactos	Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)
Maria do Céu Rocha	m.ceu.rocha@cm-lousada.pt	Vereadora da Ação Social
Carla Dias	carla.dias@cm-lousada.pt	Chefe de Divisão da Ação Social
Vânia Esteves	vania.esteves@cm-lousada.pt	Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos
José Carlos Nogueira	Jose.Nogueira@cm-lousada.pt	Diretor de Departamento de Obras Municipais e Ambiente
Elisa Pinto	secretaria@torno.pt	Presidente de Junta
Sofia Santalha	Sofia.santalha@cm-lousada.pt	Socióloga da Divisão de AS da CML
Ana Faria	Ana.faria@cm-lousada.pt	Assistente Social da Divisão da AS da CML

D) Protocolos e programas

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

FICHA DE REGISTO
(MODELO⁴)

Identificação da Ação: _____

Data de início: __/__/____

Data de Fim: __/__/____

Descrição

Entidade Promotora: _____

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Entidades Parceiras: _____

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

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

⁴ Modelo não vinculativo. Pode sofrer alterações necessárias ao longo do período de vigência do PMIG.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

--

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

--

Indicadores de Avaliação

--



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
E A QUALIDADE DE GÉNERO
Ministério da Igualdade e do Trabalho

TÂMEGA e SOUSA
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL



município de
lousada

COFINANCIADO POR:



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu