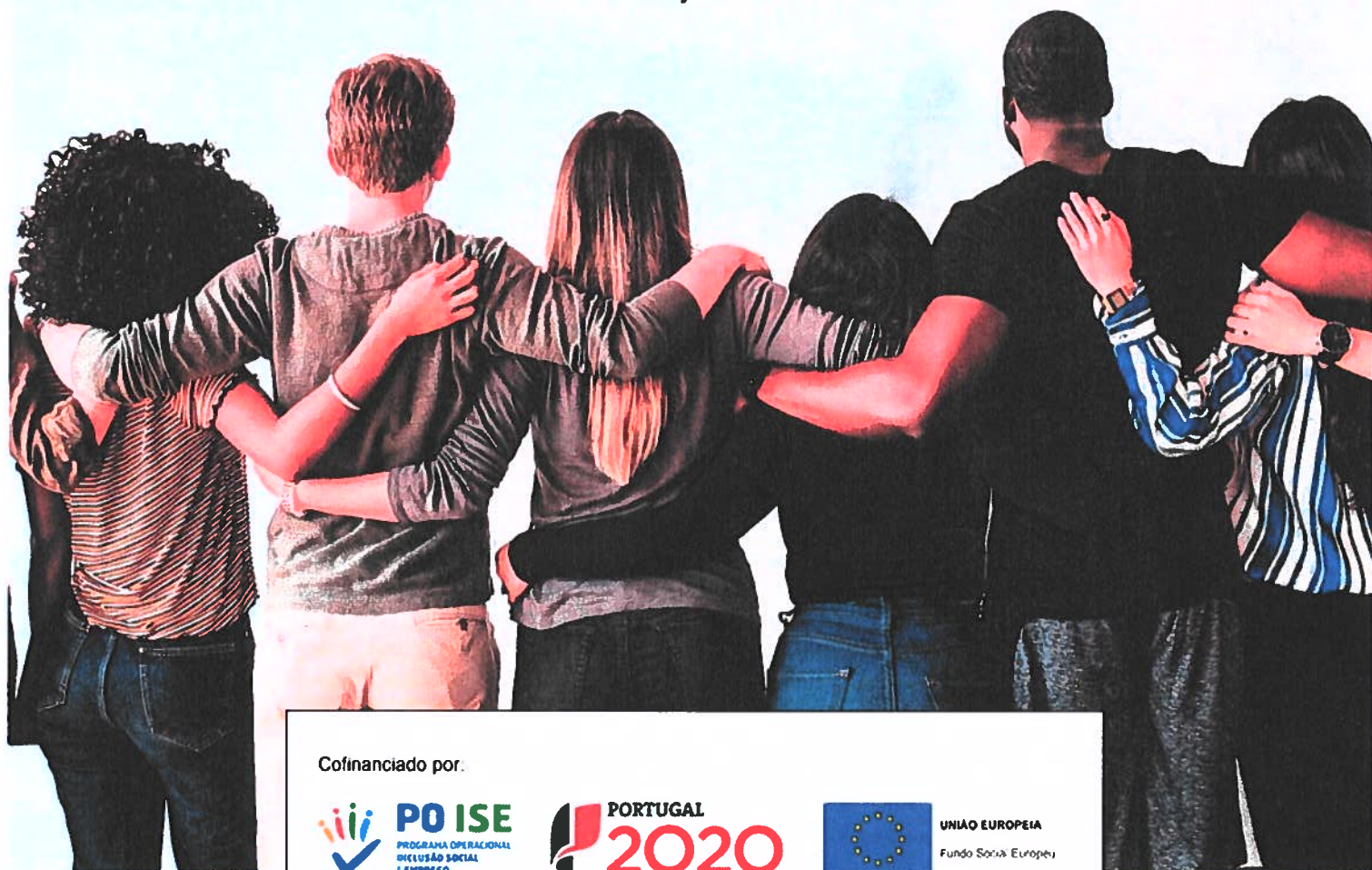




# Mais Igualdade para Mesão Frio

**II PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DE MESÃO FRIO  
2023/2026**



Cofinanciado por:



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



**UNIÃO EUROPEIA**  
Fundo Social Europeu

# Ficha Técnica

## Título

II Plano Municipal para a Igualdade – Mesão Frio  
2023-2026

## Edição

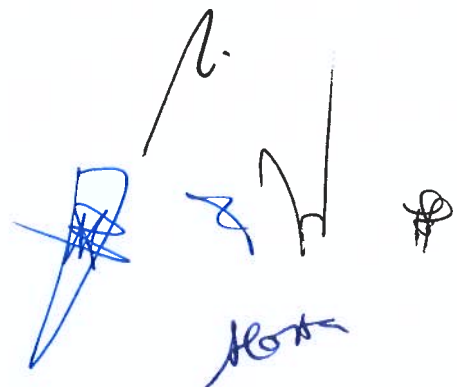
Câmara Municipal de Mesão Frio

## Autoria

Câmara Municipal de Mesão Frio

## Data de Edição

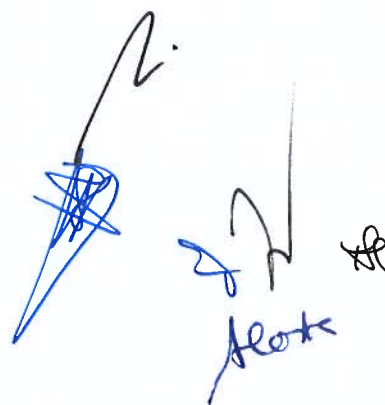
Janeiro de 2023





# ÍNDICE

NOTA DE ABERTURA .....	4
PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO-DISCRIMINAÇÃO DE MESÃO FRIO – 2023/2026.....	5
DIAGNÓSTICO LOCAL EM TERMOS DE IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO – CONCLUSÕES .....	9
PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO - OBJETIVOS GERAIS .....	13
PLANO DE AÇÃO INTERNO .....	14
PLANO DE AÇÃO EXTERNO .....	22
IMPLEMENTAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO .....	36
CONCLUSÃO .....	38
ANEXOS.....	41
ANEXO 1 - PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO ENTRE COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO E MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO.....	42
ANEXO 2 - INFORMAÇÃO Nº 12/2021 - DESPACHO CONSTITUIÇÃO EQUIPA LOCAL PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL).....	52
ANEXO 3 – DESPACHO DE NOMEAÇÃO DAS/OS CONSELEHIRAS/OS LOCAIS PARA A IGUALDADE 56	
ANEXO 4 - FICHA DE REGISTO .....	57
ANEXO 5 – FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO .....	59
ANEXO 6 – LISTA DOS 38 INDICADORES EM TERMOS DE IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO ANALISADOS NO DIAGNÓSTICO LOCAL DE MESÃO FRIO .....	63





## NOTA DE ABERTURA

As questões da igualdade de género revelam-se atualmente como centrais, na promoção do exercício de cidadania, sendo transversais aos diversos níveis de atuação em termos de administração política e territorial.

As preocupações com os estereótipos do género como fatores de discriminação e exclusão, não são novas e as medidas que se tomam ou venham a tomar, não são só uma moda, mas, sim, uma preocupação dos poderes públicos e políticos com esses fenómenos.

Um exemplo dessa preocupação na construção de políticas que fomentem essa mudança são os Planos Municipais para a Igualdade de Género.

Atento ao vastíssimo trabalho já efetuado na área da Igualdade de Género, promovido por esta Câmara Municipal, foi elaborada e submetida a candidatura no âmbito do AVISO N° POISE – 22 – 2020 – 03, 1.06-Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade.

Da candidatura resulta o apoio a ações relativas ao desenvolvimento de diagnósticos, à elaboração, implementação, divulgação e avaliação de planos para a igualdade, de âmbito municipal.

Nos termos da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, 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. Neste pressuposto, a Câmara Municipal celebrou, no dia 5 de novembro de 2021, o Protocolo de Cooperação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

O Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio é um compromisso político desta autarquia para com a Agenda da Igualdade e combate a todas as formas de Discriminação e Violência, como forma de se corrigirem fatores de desigualdade e de discriminação e de se introduzirem Boas Práticas, nesta área.

Entendemos que os municípios, pela sua proximidade com as populações e com os agentes sociais locais, estão bem posicionadas para desempenharem um papel fulcral na implementação de políticas públicas para a Igualdade de Género.

O Presidente da Câmara Municipal  
Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva





# PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO-DISCRIMINAÇÃO DE MESÃO FRIO – 2023/2026

O princípio da Igualdade de Género tem sido reconhecido como uma parte essencial do desenvolvimento local na vertente social, cultural, económica e política. Assim, no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Mesão Frio, o Município assume o compromisso de tornar transversal a sua aplicação nos vários domínios e áreas de atuação, numa atitude de corresponsabilidade para com os/as seus/suas colaboradores/as e munícipes, no combate às desigualdades entre homens e mulheres da sua comunidade.

Os papéis culturalmente atribuídos a cada género continuam a determinar a tomada de decisão no que respeita a vários domínios como a educação, o percurso profissional, as modalidades de trabalho, a família, entre outros. Assim, tem particular relevo e emergência dar a conhecer opções iguais às mulheres e aos homens durante o seu percurso de vida, no sentido de promover uma reeducação social que vá de encontro à promoção da igualdade de oportunidades e não-discriminação.

Discutir as desigualdades existentes e elaborar um Plano Municipal para Igualdade de Género permite, entre muitas outras coisas, a reflexão face a uma abordagem integrada de género. Não se limita apenas a uma questão de direitos e de justiça, mas também de rompimento com falsos valores, crenças tradicionais já ultrapassadas e mentalidades estereotipadas.

É a afirmação de uma sociedade em mudança, que lida com a diversidade, integrando-a e beneficiando das vantagens para o desenvolvimento local.

Assim, pretende-se que este seja um documento pensado e planeado, tendo em conta a Agenda 2030 e os Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS), com base no lema “Ninguém pode ficar para trás” e à luz da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), apoiada em 3 planos de ação e um complementar, que definem objetivos e estratégias específicas em matéria de:

- Não discriminação em razão do sexo e igualdade entre homens e mulheres (IMH) – Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH 2018-2021);
- Prevenção e combate de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD) – Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD 2018-2021);
- Combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC) – Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC 2018-2021);





Note-se que a elaboração deste Plano Municipal foi precedida por um diagnóstico em termos de Igualdade de Género que assentou numa análise interna e externa do território e o qual serve de ponto de partida para a definição de um plano de ação. Esse diagnóstico permitiu detetar quais as áreas ou dimensões que carecem de maior intervenção, no sentido de adotar medidas ou mecanismos promotores de igualdade. Será um 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 adaptadas à realidade do território e tendo por base as experiências das Equipas Técnicas do Município e da Equipa para a Igualdade na Vida Local, bem como do contributo dos parceiros sociais que colaboram de forma direta, ou indireta, com a EIVL. Esta intervenção em rede permite uma participação ativa e inclusiva nas medidas previstas, no sentido de sensibilizar para a temática e envolver os *stakeholders* neste processo.

Esta **integração da perspetiva de género**<sup>1</sup> ao nível local, articulada e em parceria com outros agentes locais, visa o bem-estar das pessoas tendo em conta a situação específica das mulheres e dos homens, promovendo também a igualdade de oportunidades na participação económica, política e social.

Assim, o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Mesão Frio foi concebido de acordo com os seguintes pressupostos:

- **Interseccionalidade**, perspetiva que revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores. Desta forma, as ações propostas tiveram em consideração as desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género e as características sexuais;
- **Territorialização**, as medidas propostas priorizam as características e necessidades territoriais do país e reforçam e potenciam o trabalho de atores locais em rede, atendendo à proximidade à população e ao espectro de competências decorrentes da descentralização na área social;
- **Promoção de parcerias**, as medidas propostas respeitam a lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegiando o desenvolvimento de parcerias estratégicas e a sustentabilidade dos projetos.

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

- Aprovado, numa primeira fase, em Reunião de Câmara (18 de janeiro de 2023);

---

<sup>1</sup> Também designado por **Gender mainstreaming**, consiste na integração da dimensão da igualdade de género em todas as fases do processo de decisão política (conceção, aplicação, acompanhamento, avaliação), com vista à promoção da igualdade entre mulheres e homens. 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: 13).

- Previamente, procedeu-se à nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade – interna e externa (esta nomeação ocorreu através do despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal a 22 de abril de 2022 – anexo 3).
- No âmbito desta candidatura, foi também constituída a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio, a 14 de maio de 2021 (anexo 2). A EIVL é constituída por 5 elementos (Presidente, Chefe de divisão Administrativa e financeira, técnica Superior da Câmara Municipal, Técnica superior representante da Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio e Técnica Superior representante do Núcleo de Vila Real da EAPN, no CLAS). Esta equipa terá como competências atribuídas propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do protocolo do PMIND (cláusula quinta, número 4 – anexo 1), operacionalizando os objetivos definidos pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), publicada através da Resolução do Conselho de Ministros R 61/2018, em alinhamento com as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), constantes da Agenda 2030.
- O presente documento, depois de aprovado em Reunião de Câmara será comunicado publicamente, ficando disponível para consulta no sítio da Câmara Municipal de Mesão Frio (<https://www.cm-mesaofrio.pt/>) por toda a população. Este documento afirma-se como sendo de fácil e rápida consulta, carecendo de validação findo o seu prazo de vigência;
- No final do seu prazo de implementação (12 meses), o plano deve ser objeto de avaliação e, eventualmente se detetados desvios e incumprimentos ao estabelecido inicialmente, poderá ainda ser ajustado, numa perspetiva de continuidade;
- A avaliação deverá ser também apresentada em reunião de Câmara, sendo também submetida à Assembleia Municipal, após validação pela EIVL, privilegiando-se a continuidade do processo.

O Plano Municipal para a Igualdade de Género, organiza-se em duas partes. A primeira apresenta um enquadramento geral e as principais conclusões do diagnóstico local (Anexo 5 e 6). A segunda parte contempla o plano de ação propriamente dito, que vigorará entre os anos 2023 e 2026. Nele, são enunciadas as estratégias e medidas que o Município de Mesão Frio 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. Note-se que algumas das ações constantes do PMIND de Mesão Frio não são "novas", ou seja, não são ações criadas com o objetivo específico de promover a Igualdade de Género, mas sim ações ou projetos que estando já programados ou em curso terão uma abordagem complementar que visa a promoção da Igualdade de Género.

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature and the name 'Alois' written below it.



# DIAGNÓSTICO LOCAL EM TERMOS DE IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO – CONCLUSÕES

O Município de Mesão Frio aposta na responsabilidade social, e como tal, também pretende adotar boas práticas em matéria de Igualdade de Género e não discriminação. Em termos gerais, verifica-se uma tendência do Município na implementação de uma abordagem integrada de género (mainstreaming de género) como dimensão estratégica na organização do Município.

Salienta-se que nos vários setores da administração pública local já se encontram representados homens e mulheres. Note-se que a vereação, os cargos de chefia camarária e as diferentes divisões municipais tem a representação de mulheres. No mandato 2021/2025 salienta-se como aspeto positivo, o facto de haver uma maior representatividade do sexo feminino em relação ao mandato anterior (20% e 10%, respetivamente) Existe também uma ampla participação de mulheres nos vários concelhos municipais de Mesão Frio, o que será um indicador positivo de envolvimento dos homens e mulheres do concelho nas temáticas relevantes do Município e em áreas estratégicas de atuação, como são a saúde, a educação, a proteção social, a segurança e a defesa da floresta.

Destaca-se, ainda, o facto de haver um elevado número de mulheres que integraram os quadros de pessoal do município (74% das integrações) entre 2016 e 2021.

Ainda ao nível interno, as medidas que venham a integrar o Plano de Igualdade devem, sempre que possível, resultar de um diálogo participado entre o município e os/as seus/suas colaboradores/as. Devem, ainda, ser estratégias adequadas e úteis não só para o município, enquanto entidade, que daí deve retirar benefícios e vantagens em termos de rentabilidade e gestão laboral, mas igualmente, para os/as seus/suas colaboradores/as, tornando-se sustentáveis ao longo do tempo. Estas medidas devem promover a igualdade de género no local de trabalho, mas também permitir uma maior conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos/as seus/suas colaboradores/as.

A inclusão de objetivos relacionados com a promoção da igualdade de género e não discriminação no âmbito da avaliação do desempenho seria um incentivo importante, permitindo também ao município assumir este tema como uma prioridade também ao nível do desempenho das atividades dos seus colaboradores.

No que respeita ao posicionamento remuneratório, as diferenças encontradas devem-se a diferentes tempos de serviço em funções públicas, bem como à avaliação do desempenho que determina a alteração de posicionamento remuneratório. Na função pública, existe uma tabela remuneratória que estabelece os valores base para cada categoria profissional, independentemente do sexo do/a trabalhador/a, que prevê que para iguais funções corresponda igual retribuição salarial.

A promoção de formação específica nesta área deveria ser uma prioridade do município, através da sua inclusão no plano de formação interno que deveria existir e ser estruturado, permitindo aos/às seus/suas colaboradores/as identificarem as suas necessidades a este nível.

Quanto à promoção do diálogo social interno é de reforçar a importância de iniciativas recentes que visam a abertura e participação dos/as colaboradores/as do município em sessões plenárias. Contudo, este tipo de iniciativas seria essencial manter e torná-las parte integrante da atividade do município.

Ao nível interno também se verifica uma preocupação com a promoção do respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho, nomeadamente, através da criação de ferramentas que regulam e sensibilizam os/as seus/suas colaboradores/as para a adoção de comportamentos nesse sentido, interna e externamente.



Seria importante ao nível da promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal no município adotar medidas que permitissem esse reforço. Embora seja referido que não há obstáculos às pretensões dos/as colaboradores/as, não existe uma atuação que seja dirigida especificamente nesse sentido e contemple medidas para o efeito, pelo que seria de refletir mais e melhor sobre esta dimensão, uma vez que existem várias opções nesse sentido, designadamente, no que respeita a flexibilização de horários, compensação ou bancos de horas, trabalho a partir de casa, incentivos à participação na vida escolar dos filhos, incentivos na área da saúde e da família, entre outros. A par deste aspeto, deveria haver uma maior divulgação dos direitos em relação à igualdade e à não discriminação em função do sexo, maternidade e parentalidade.

Foi possível concluir também que apesar de haver já alguma preocupação do município na utilização de uma linguagem adequada (neutra e inclusiva) na comunicação interna e externa, é ainda necessário alguma revisão e correções em documentos já existentes e a estruturação dessas regras para utilização na produção documental e utilização de imagens por parte do município.

É necessário apostar num tratamento de dados que contemple a sua diferenciação, nomeadamente, considerando a desagregação da informação por sexo masculino e feminino, pois nem sempre se consegue analisar os dados existentes tendo em conta estas dimensões. Uma das maiores lacunas existentes é o facto de não só não haver informação suficiente desagregada por sexo, como também não há informação recolhida e tratada que permita verificar o impacto do cruzamento de diferentes variáveis que se sobrepõem para acentuar as assimetrias e desigualdades sociais na população (ex: sexo, idade, nacionalidade, orientação sexual, deficiência) - interseccionalidade.

Destaca-se a preocupação do Município em integrar a perspetiva de género nas políticas, programas e medidas implementadas a vários níveis: educação, saúde, social e cultura. Estas medidas tem vindo a considerar o princípio da igualdade, não-discriminação, promovendo a inclusão e desenvolvimento social. Mas é necessário abordar mais especificamente em cada uma delas esta abordagem e sensibilização para as questões relacionadas com o tema.

É importante a implementação de uma política de monitorização e avaliação mais efetiva, nas condições de vida das mulheres e dos homens, assim, como uma articulação com as entidades do município que atuam junto da população no sentido de haver uma recolha de dados mais promissora que permita avaliar dimensões relacionadas com as vulnerabilidades da população e diferentes dimensões do público-alvo com quem trabalham, mas também identificar boas práticas ou necessidades de melhoria que as entidades do município possam sentir. É necessário tornar mais visível aos olhos da população em geral esta preocupação e atuação em matéria de promoção da igualdade e não discriminação, sensibilizando-a também para estas questões.

O Município assegura respostas integradas à população mais vulnerável, designadamente idosos, crianças e jovens, pessoas com deficiência ou mais carenciadas em termos económicos e desempregados, nomeadamente, através da articulação com entidades locais que prestam apoios à população. A promoção de sinergias e respostas às necessidades destas pessoas deve manter-se e ser reforçada através do envolvimento conjunto e participação ativa do município e das entidades que o integram, que na medida do possível devem atuar numa lógica de cooperação e promoção do bem-estar e qualidade de vida dos munícipes.

A rede social é um importante instrumento de auscultação, participação e envolvimento da rede local com o objetivo de responder às necessidades dos munícipes.

Destacam-se algumas respostas sociais do município, que visam, entre outros objetivos, promover a igualdade de oportunidades: cantina social, ajudas técnicas, apoio alimentar e fornecimento outros bens de primeira necessidade, ajuda económica através do Rendimento Social de Inserção, apoio à habitação, bolsas de estudo, prémios de mérito, ação social escolar, transporte escolar e promoção de ações e grupos de voluntariado em Mesão Frio.

Ao nível da prevenção da violência contra as mulheres e violência doméstica, destaca-se a atuação do município na promoção de ações de formação e na sensibilização da população mais jovem nas escolas. Há, no entanto, falta de formação do pessoal docente nesta matéria, quando são importantes agentes da comunidade educativa que contribuem para a formação cívica e pessoal dos/as seus/suas alunos/as. Assim, seria crucial apostar na formação específica deste público e na divulgação de informação e intervenção nestas temáticas.

O Município assegura, através das parcerias locais, a existência de serviços de apoio à vítima, bem como a divulgação de informação relevante no âmbito da prevenção e combate à violência doméstica. Salienta-se a este nível a adesão a protocolos no âmbito do apoio à vítima e a promoção de medidas que visam o seu auxílio.

No que diz respeito ao acesso e disponibilização de informação, o município utiliza bastante as redes sociais como forma de comunicação externa. A consulta pública é um instrumento de promoção do diálogo social externo, que contribui para a melhoria da atividade do município através do acolhimento de contributos externos, face a determinado tema, como foi o caso do sistema de recolha de biorresíduos de Mesão Frio.

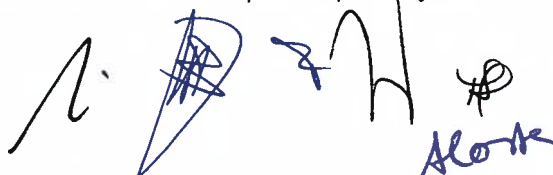
A infoexclusão poderá ser uma limitação no município no que diz respeito à utilização tecnologias por parte dos munícipes, em particular da população idosa. Tem sido implementadas medidas no sentido de potenciar o acesso a alguns serviços digitais, designadamente no setor da saúde. A criação de dois postos de tele saúde, é um exemplo disso, assim como da vontade do Município em alargar as oportunidades de acesso dos munícipes aos serviços de saúde, disponibilizando também a possibilidade de transporte para a deslocação até esses serviços. Destaca-se ainda, as iniciativas, nomeadamente, no âmbito da Universidade Sénior, para sensibilização sobre temas importantes ligados à saúde da população idosa, que permitem não só a ocupação dos seus tempos livres, o combate ao isolamento social e seus efeitos psicológicos, bem como o enriquecimento cognitivo e cultural, a comunicação e partilha de experiências neste público-alvo.

Na população mais jovem é de destacar as ações de sensibilização na área da saúde, em particular, sobre educação sexual que são promovidas nas escolas.

Ao nível cultural, Mesão Frio aposta na variedade da oferta e sua divulgação. Envolve as entidades locais e procura rentabilizar a utilização dos equipamentos existentes. No entanto, nestas ofertas culturais seria importante prever atividades que pudessem retratar temas importantes ligados à igualdade de género, não discriminação, orientação sexual, deficiência, imigração, tráfico de seres humanos, diferenças sociais, culturais, raciais e étnicas, contribuindo para a desmistificação de estereótipos e papéis sociais de forma a sensibilizar e envolver a comunidade na reflexão e transformação social. Note-se que o incentivo ao associativismo por parte do município é também uma forma de promover a participação cívica nas várias áreas de intervenção do município.

No que diz respeito à prática desportiva não existem federações no Município e no desporto escolar são poucas as raparigas envolvidas, pelo que poderá ser fomentado a sua integração em modalidades desportivas, designadamente, nas que estão menos representadas. O Município disponibiliza aos seus munícipes os equipamentos existentes para a prática de atividades, promovendo hábitos de vida saudável e a ocupação de tempos livres de crianças, jovens, adultos e da população mais idosa.

Na área do emprego e desenvolvimento do setor empresarial, a expansão da zona industrial foi um fator positivo na promoção do emprego, assim como o crescimento do setor do Turismo na região. O Gabinete de Inserção Profissional (GIP) tem um papel de relevo na integração socioprofissional da população desempregada e a aposta do município na formação profissional tem contribuído para a qualificação e inserção profissional.



Note-se que, nos últimos anos, houve um aumento do número de empregadores de Mesão Frio, embora não se saiba quantos são homens e mulheres.

Ainda ao nível do emprego, as diferenças salariais em termos de ganho médio mensal são significativas quando se compara homens e mulheres. Seria de promover no Município uma maior sensibilização nesta área, de forma a promover a igualdade entre ambos os sexos, fazendo corresponder a igual trabalho e de igual valor o mesmo salário, independentemente do sexo do/a trabalhador/a.

Por último, a sustentabilidade ambiental é uma preocupação do município e, como tal, tem sido levadas a cabo várias iniciativas no âmbito da sensibilização e educação ambiental, de forma a que todos/as possam utilizar e preservar os recursos de hoje de forma responsável, sem comprometer o das gerações futuras.

Deste modo, conclui-se que o Município de Mesão Frio poderá ainda levar a cabo várias ações no âmbito da promoção da igualdade de género e não-discriminação, nomeadamente, em parceria com a comunidade local.

# PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO - OBJETIVOS GERAIS

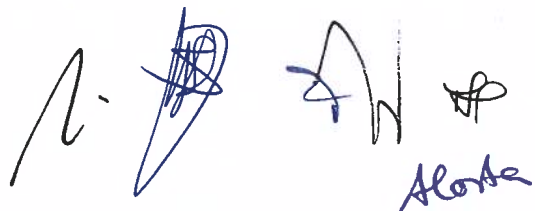
O Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio será o instrumento de política local que estabelecerá a estratégia de promoção da igualdade e a mobilização explícita de um conjunto de políticas e ações para a igualdade, tendo como objetivos gerais:

- 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
- Promover o acesso às novas tecnologias da informação e comunicação, como forma de combate à infoexclusão

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 17 medidas e o plano externo 9 áreas com um total de 32 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.





## **PLANO DE AÇÃO INTERNO**

O Município enquanto entidade empregadora de homens e mulheres com vivências e percepções diversas e enquanto agentes de mudança na sociedade, pelo efeito multiplicador que exercem junto da comunidade para a implementação de uma verdadeira política de igualdade de género e não-discriminação, pretende implementar um conjunto de ações / medidas que contribuam para a promoção e disseminação de boas práticas no âmbito da igualdade de género e não-discriminação.

Ao nível interno a implementação de um Plano para a Igualdade de género revela-se vantajosa a vários níveis (CITE, 2008):

- i) para a capitalização de recursos através da potenciação das suas competências e conhecimentos dos seus recursos humanos, pela inclusão de todos e todas;
- ii) como estratégia de motivação dos/as colaboradores/as, contribuindo para um melhor ambiente de trabalho;
- iii) contribuindo para uma maior satisfação dos/as colaboradores/as, para a redução do absentismo e os índices de rotatividade;
- iv) valorizando a imagem e reputação da entidade, através da promoção de maior transparência na relação com os/as colaboradores/as e a organização.

O Plano de ação Interno, tendo em conta necessidades identificadas no diagnóstico efetuado, propõe a implementação de um conjunto de ações/medidas âmbito do PMIND de Mesão Frio - 2023-2026 organizadas de acordo com as seguintes áreas de intervenção:

### **1 - ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES**

De acordo com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021, a Igualdade de Género deve assumir um papel central na definição das políticas locais, de forma a "Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública" (Objetivo Estratégico n.º 1).

### **2 – FORMAÇÃO**

No Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação celebrado entre o Município de Mesão Frio e a CIG e no PAIMH é também referida a necessidade de "integrar a perspetiva da Igualdade entre Mulheres e Homens na formação dirigida aos recursos humanos da Administração Pública", conferindo um papel central à dinamização de ações de formação em Igualdade de Género destinada a estes públicos estratégicos.

### 3 - DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS

No que diz respeito à promoção do diálogo social e participação dos/as trabalhadores/as, o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH 2018 – 2021), pretende o reforço dos mecanismos de diálogo social e participação dos/as colaboradores/as do município em relação a temas que são do seu interesse, com o objetivo de garantir as condições necessárias para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, bem como a proteção na parentalidade e a promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

### 4 - DEVER DE RESPEITO PELA DIGNIDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NO LOCAL DE TRABALHO

O Município pretende contribuir para a criação de mecanismos que visem a promoção da igualdade e não-discriminação, bem como o respeito pela dignidade dos homens e mulheres no local de trabalho.

### 5 - COMUNICAÇÃO, INFORMAÇÃO E IMAGEM

A Recomendação do Conselho da Europa sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género (2007) considerou fulcral a *"eliminação do sexismo na linguagem e a promoção de uma linguagem que reflita o princípio da Igualdade de Género"*.

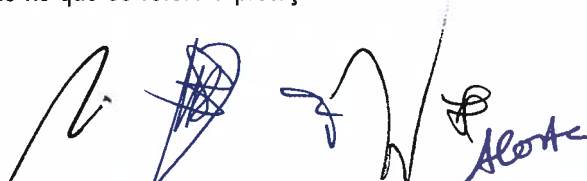
No âmbito desta dimensão importa *"Promover uma comunicação institucional promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens, em toda a Administração Pública"* (PMIMH 2018-2021), através da adoção de uma linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória, bem como promover uma ampla comunicação no Município, no âmbito da promoção da igualdade de género e não discriminação.

### 6 - CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

O Município de Mesão Frio, enquanto entidade empregadora, atribui à Divisão dos Recursos Humanos um papel muito relevante na promoção da Igualdade de Género, preocupando-se com a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional dos/as seus/suas colaboradores/as, e com o cumprimento da promoção da Igualdade de Género nos vários domínios da intervenção municipal.

O objetivo estratégico n.º 2 do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021 refere a importância de *"garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional"*.

Nesse sentido, as medidas propostas nesta dimensão visam garantir que todas/os as/os colaboradoras/es têm acesso generalizado à informação sobre os direitos legais no domínio da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, bem como no que se refere à proteção no âmbito da parentalidade.



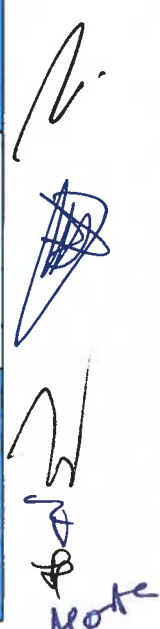


Plano de ação Interno

PLANO INTERNO



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

Área	Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros	Calendarização	Eixo ENIND Objetivo Geral
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	Municípios 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 site do Município	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	Janeiro a fevereiro 2023	PAIMH OE1
		1.2 - Inclusão em SIADAP 1 de pelo menos um objetivo relacionado com a promoção da IG e não discriminação	Colaboradores/as do Município		Inclusão de pelo menos 2 objetivos relacionado com a promoção da IG e não-discriminação na avaliação de desempenho dos/as colaboradores/as SIADAP 1.	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023 a 2026	PAIMH OE1
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 workshops na área da Igualdade de Género	Colaboradores/as do Município em geral e, em particular, os/as colaboradores/as do Departamento Jurídico e Recursos Humanos	Nº de ações de formação e workshops realizados Nº / % de colaboradores/as nas ações de formação workshops de IG Nº / % de colaboradores dos RH e dep. Jurídico face ao nº total de colaboradores.	1 Formação 1 Workshop Garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes frequentes Garantir participação de pelo menos 1 colaborador dos RH e Dep. Jurídico nas ações de formação/workshops.	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023 a 2026	PAIMH OE1

*Abel S. Monteiro*  
  
 Nota

<p><b>3 - Diálogo Social e participação dos/as trabalhadores/as</b></p>	<p>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;</p>	<p>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.</p>	<p>Colaboradores/as do Município</p>	<p>Criação de mecanismos de divulgação da informação.</p>	<p>2 Mecanismos de divulgação de informação.</p>	<p>Município</p>	<p>Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes</p>	<p>janeiro - março 2023</p>	<p>PAIMH OE 1</p>
<p><b>4 - Dever de respeito pela dignidade entre homens e mulheres no local de trabalho</b></p>	<p>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.</p>	<p>3.2 - Instituir a avaliação da satisfação dos funcionários/as nestes domínios. 3.3 - Criar mecanismos de receção de sugestões/comentários nestes domínios. 3.4 - Sistematizar as medidas existentes de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional existentes no Município</p>	<p>Colaboradores/as do Município</p>	<p>Questionário de avaliação da satisfação Nº sessões plenárias com colaboradores/as por ano Nº de sugestões/comentários Criação de mecanismos de divulgação da informação</p>	<p>Relatório de avaliação da satisfação 2 sessões plenárias por ano. 2 Sugestões/comentários por ano para melhoria dos procedimentos. 1 Documento ou Cartaz informativo das medidas do município promotoras de conciliação.</p>	<p>Município</p>	<p>Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes</p>	<p>2024 março 2023</p>	<p>PAIMH OE 1</p>
<p><b>4 - Dever de respeito pela dignidade entre homens e mulheres no local de trabalho</b></p>	<p>Garantir o respeito pela dignidade do homem e da mulher no local de trabalho.</p>	<p>4.1 - Criação de mecanismos de divulgação de informação sobre meios disponíveis para apresentação de queixa</p>	<p>Colaboradores/as do Município</p>	<p>Formulário para apresentação de queixa/reclamação; Criação de mecanismos</p>	<p>Criação de um formulário interno para apresentação de queixa; 1 Mecanismo de divulgação de informação.</p>	<p>Município</p>	<p>Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes</p>	<p>fevereiro 2023</p>	<p>PAIMH OE 1</p>

	Promover a comunicação e divulgação das estratégias de promoção da IG e não discriminação adotadas pelo Município	5.1 - Divulgação do Plano Municipal para a Igualdade de Género	Colaboradores/as e Municipais	2 Mecanismos de divulgação	Publicação do PMIND no site do Município Apresentação do PMIND à Rede Social	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	janeiro a março 2023	PAIMH OE 1
5 - Comunicação, Informação e Imagem	Promover a utilização de linguagem e imagens neutras e inclusivas na comunicação interna e externa	5.2 - 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  Mecanismos de divulgação das orientações para o uso de linguagem neutra e inclusiva na administração local.	1 Pelo menos 1 documento por cada departamento com linguagem neutra e inclusiva;  1 Guia de utilização da linguagem neutra e inclusiva  1 Mecanismo de divulgação	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2024-2026	PAIMH OE 1
	Promover e aumentar a utilização da variável "sexo" na informação estatística recolhida, analisada e divulgada, sempre que possível	5.3 - 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).	1 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).	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAIMH OE 1

6 - Conciliação da profissional, familiar e pessoal	Fomentar a participação masculina na vida familiar	6.1 - Sensibilização através de mecanismos criados para o efeito	Colaboradores/as do Município	Criação de mecanismos	1 Mecanismo	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	19 março 2023	PAIMH OE 1 OE 2
	Incentivar ao gozo da licença parental exclusiva do pai entre os trabalhadores	6.2 - Sensibilização através de mecanismos criados para o efeito	Colaboradores/as do Município	Criação de mecanismos	1 Mecanismo Periodicidade anual	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	19 março (2023-2026)	PAIMH OE 1 OE 2
	Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da Câmara Municipal de Mesão Frio que possam facilitar a conciliação trabalho-família (creches, serviços de apoio crianças/idosos, etc.)	6.3 - Criar e divulgar informação com os recursos existentes na área da Câmara Municipal de Mesão Frio	Colaboradores/as do Município	Criação de mecanismos	1 Mecanismo	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	Fevereiro - Março 2023	PAIMH OE 1 OE 2
	Benefícios para colaboradores/as e suas famílias de preços reduzidos nos serviços saúde, lazer e bem-estar	6.4 - 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.	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2024-2026	PAIMH OE 1 OE 2
	Promoção de formas inovadora de trabalho que promovam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional	6.5 - Promover o recurso à modalidade de teletrabalho e/ou jornada continua nos setores em que tal seja compatível com o desempenho da atividade profissional.	Colaboradores/as do Município	Nº de colaboradores/as em teletrabalho e/ou jornada continua por ano.	Divulgação da legislação referente à regulamentação do teletrabalho por todos/as os colaboradores/as do município.  Pelo menos 5% dos colaboradores/as beneficiarem da utilização destas modalidades de trabalho.	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAIMH OE 1 OE 2

<p><b>7-Interseccionalidade</b></p>	<p>Promover a recolha, análise e tratamento de dados estatísticos que permitam analisar a influência de múltiplas variáveis que reforçam as assimetrias e desigualdades sociais</p>	<p>7.1 – Caracterização do público-alvo de intervenção, designadamente, no âmbito dos projetos e políticas sociais, com recurso a variáveis como: sexo, idade, nacionalidade, raça, etnia, portador/a de deficiência, recursos económicos, entre outros.</p>	<p>Município</p>	<p>Caracterização de cidadãos/ãs que recorreram a serviços de ação social do município.</p>	<p>Relatório Social de Mesão Frio da análise das diferentes variáveis e da forma como as mesmas interagem no âmbito das desigualdades sociais).</p>	<p>Município</p>	<p>Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes</p>	<p>2023-2026</p>	<p>PAIMH OE 1</p>
-------------------------------------	---	--	------------------	---	---	------------------	---	------------------	-----------------------

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller initials.



## **PLANO DE AÇÃO EXTERNO**

O Plano de ação externo está voltado para uma atuação de proximidade junto das organizações locais e da população que reside e/ou trabalha no município, desenvolvido pela Câmara Municipal de Mesão Frio.

Os papéis sociais de género, culturalmente atribuídos, continuam a influenciar a tomada de decisão dos indivíduos e organizações em vários domínios, tais como: a educação, o emprego, a saúde, a família, o desporto, a cultura, entre outros. Assim, é importante promover a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens durante o seu percurso de vida, no sentido de promover uma reeducação social que vá de encontro à princípio da igualdade de género e não-discriminação.

No âmbito do PMIND Mesão Frio 2023-2026, na dimensão externa, as medidas a implementar estão agregadas de acordo com as seguintes áreas de intervenção:

### **1- EDUCAÇÃO**

A área da educação é fundamental na transmissão de conhecimentos e valores, bem como no processo de socialização de crianças e jovens, na medida em que as escolas assumem um papel determinante no combate aos estereótipos de género. O Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021 refere como um dos seus objetivos estratégicos “garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género” (n.º 3).

### **2- EMPREGO**

As medidas propostas neste domínio pretendem ir de encontro ao objetivo estratégico n.º 2 do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021, que visa “garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional”, designadamente através da criação de condições que promovam a igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho, bem como o dever de respeito pela dignidade humana nos locais de trabalho.

### **3- CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL**

As medidas propostas, no âmbito desta área de intervenção, incidem no incentivo à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, contribuindo 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).

#### 4- VIOLÊNCIA DE GÊNERO E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A criminalidade contra mulheres e a violência de gênero são transversais a todas as sociedades, refletindo as assimetrias de poder entre homens e mulheres. A intervenção do Município nesta área coaduna-se com os objetivos do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) 2018-2021 que visa prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação" e "Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção" neste domínio.

Com as medidas propostas pretende-se prevenir e o combater todas as formas de violência contra as mulheres, violência de gênero e violência doméstica, reforçando as respostas locais de apoio existentes, dotando-as de maior abrangência e da necessária articulação com outros serviços e estruturas de apoio a nível local e nacional.

#### 5- SAÚDE

A prestação dos cuidados de saúde está na base de sociedades prósperas e inclusivas. É objetivo do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021 "promover a Igualdade entre Mulheres e Homens na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens", sendo a Saúde um direito humano e social, é importante garantir a sua equidade pelo impacto significativo que tem na vida das pessoas e das famílias.

#### 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.

#### 7- SOLIDARIEDADE SOCIAL E CULTURA

As atividades propostas nesta área de intervenção estão em concordância com a estratégia do Plano para o Desenvolvimento Social de Mesão Frio, sendo objetivo do Município contribuir para "integrar a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens no combate à pobreza e exclusão social" (Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018 – 2021).

Também na área da cultura, pretende-se que a Igualdade de Género seja uma temática com maior expressão e visibilidade nas atividades culturais promovidas pelo Município de Mesão Frio, em concordância com o objetivo



estratégico do PAIMH (2018-2021) que visa "promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da igualdade entre Mulheres e Homens. Pretende-se também, no âmbito do Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC), Garantir a transversalização das questões da OIEC e desconstruir estereótipos de género (objetivo estratégico n.º 2), designadamente através de iniciativas de participação cívica no âmbito da sinalização do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia.

## **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).

## **9- LITERACIA DIGITAL**

A sociedade da informação, impulsionada pelas tecnologias da informação e comunicação (TIC), representa um conjunto de oportunidades em termos de geração e distribuição da riqueza e do conhecimento, permitindo uma maior inclusão digital. Assim, a digitalização oferece a possibilidade de diversificar e flexibilizar a utilização do tempo e do espaço, avançando para modelos de sociedade mais equitativos.

As TIC apresentam um elevado potencial na emancipação das mulheres, proporcionando-lhes acesso à informação e ao conhecimento por meios que não os convencionais, oferecendo uma plataforma de expressão que pode inspirar outros a agir e abrindo novas oportunidades de interação e de campanha em defesa dos direitos e liberdades não só das mulheres, das jovens e das pessoas LGBTI, mas também das pessoas com necessidades especiais, como as pessoas portadoras de deficiência. Note-se que a participação ativa das

mulheres na sociedade da informação não é apenas uma questão de justiça e igualdade, mas contribui também para a melhoria das condições sociais e económicas na sociedade e para a competitividade.

Deste modo, a promoção e facilitação do acesso às TIC, um serviço básico e necessário a todos – homens, mulheres e jovens –, é atualmente uma prioridade e uma ferramenta essencial para a vida quotidiana das pessoas, presente no contexto familiar, profissional, educativo e formativo, para a gestão de empresas, administrações públicas, instituições e organizações, para o funcionamento das redes sociais e para a promoção da igualdade de oportunidades;

Por este motivo, a utilização das TIC deve ser impulsionada na população em geral, como forma de promover e rentabilizar todo este potencial em termos de promoção da emancipação, dos direitos e das liberdades das mulheres, bem como da igualdade de género, independentemente da idade, deficiência, características genéticas, género, orientação sexual, identidade de género, raça, origem social ou étnica, religião ou crença ou estatuto económico.

Apresenta-se de seguida o plano de ação externo previsto no âmbito do PMIND 2023-2026 do Município de Mesão Frio.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized 'A', a signature with a circled 'R', and the name 'Leite' written below.

## Plano de Ação Externo

PLANO EXTERNO								
EDUCAÇÃO								
Objetivo Geral: Promoção da cidadania e educação para a igualdade								
Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / entidades envolvidas	Recursos Financeiros	Calendarização	Eixo ENIND   Objetivo Geral
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;	Nº de ações de sensibilização/ informação/reflexão Nº de alunos Participantes	1 Ação 30 Alunos/as do ensino básico e/ou secundário	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAIMH OE 3
	1.2 - Introduzir o tema da igualdade de Género nos documentos estratégicos do município na área da educação	Pessoal docente e discente	Nº de ações de sensibilização/ informação/reflexão Nº de Participantes	1 ação 20 elementos do pessoal docente e/ou discente	Município			
	1.3 - Promover concurso nas escolas para a criação do logótipo / mascote do Projeto do Município de Mesão Frio no âmbito da promoção para a igualdade de Género e Não-discriminação	Agrupamento de escolas - alunos/as.	Nº de documentos	Pelo menos 1 documento estratégico do município		Agrupamentos de Escolas		

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 agrupamentos de escolas	Nº de ações Nº de alunos participantes	1 Ação 30 Alunos/as do ensino básico e/ou secundário	Município Agrupamentos de Escolas	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAVMVD   OE1
Sensibilizar os alunos/as da Universidade 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	Nº de ações Nº de participantes	1 Ação 30 Participantes	Município Agrupamentos de Escolas	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAVMVD   OE1
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	Municipes	Criação de mecanismos	1 Mecanismo	Município IPSS's	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023	PAIMH   OE3

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature and several smaller initials.

<b>EMPREGO</b>								
<b>Objetivo Geral: Promoção da Igualdade de Género e de oportunidades no acesso ao emprego e formação</b>								
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Ações/Medidas</b>	<b>Destinatários</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Meta</b>	<b>Responsável / Entidades Envolvidas</b>	<b>Recursos Financeiros</b>	<b>Calendarização</b>	<b>Eixo ENIND   Objetivo Geral</b>
Promover a igualdade de oportunidades através da facilitação do acesso à formação e emprego às pessoas que se encontram em situação de desvantagem	2.1 - Articulação com o Gabinete de Inserção Profissional de Mesão Frio com vista à divulgação de informação relacionada com os serviços de proximidade na área do emprego, formação e voluntariado.	Pessoas desempregadas	Mecanismos de divulgação da informação; Nº de pessoas desempregadas integradas no no grupo de Voluntariado. Nº de pessoas colocadas em oferta de emprego através do GIP Nº de integradas em ações de formação através do GIP	1 Mecanismo  Inserção de pelo menos 3 pessoas por ano no grupo de Voluntariado por ano.  Inserção de pelo menos 5 pessoas por ano no mercado e trabalho pelo GIP  Inserção de pelo menos 20 pessoas por ano em ações de formação promovidas pelo IIEFP / GIP, designadamente, para promoção da reconversão profissional para os setores de atividade mais carentes de Recursos Humanos no Município.	Município GIP IEFP	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAIMH I OE7
Promover a igualdade de oportunidades através do apoio à pessoa com deficiência	2.2 - Criação de Gabinete de informação e apoio à pessoa com deficiência	Pessoas com deficiência	Criação do gabinete Nº de atendimentos Divulgação do serviço	Criação do serviço de atendimento. 5 Pessoas atendidas no 1º ano. Cartaz de divulgação	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAIMH I OE7

<p>2.3 - Realização de ações/sessões de sensibilização e informação sobre a Igualdade de Género e de oportunidades das representantes das empresas do concelho de Mesão Frio</p>	<p>Empresas do concelho</p>	<p>Nº de ações realizadas Nº de participantes Empresas participantes</p>	<p>2 Ações 20 Participantes 20 Empresas</p>	<p>Município GIP IEFP</p>	<p>Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes</p>	<p>2023-2026</p>	<p>PAIMH OE7</p>
<p>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 desequilíbrio da representação de um dos sexos.</p>	<p>Pessoas desempregadas</p>	<p>Nº de participantes</p>	<p>25 Pessoas desempregadas através do GIP em cada ano.</p>	<p>Município GIP IEFP</p>	<p>Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes</p>	<p>2023-2026</p>	<p>PAIMH OE7</p>
<p>2.5 - Realização de workshops no âmbito da realização da Feira do Emprego.</p>	<p>Empresas do concelho</p>	<p>Nº de participantes no workshop</p>	<p>10 Empresas participantes</p>	<p>Município GIP IEFP</p>	<p>Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes</p>	<p>2023-2026</p>	<p>PAIMH OE7</p>
<p>2.6 - Informar as mulheres sobre as medidas de apoio à criação do próprio emprego</p>	<p>Municípios Mulheres desempregadas</p>	<p>Nº de ações Nº de participantes</p>	<p>1 Ação 15 Mulheres</p>	<p>Município GIP IEFP</p>	<p>Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes</p>	<p>2023-2026</p>	<p>PAIMH OE7</p>





Promover o desenvolvimento de competências pessoais e sociais, facilitadoras de condições favoráveis a uma (re) inserção ao nível familiar, social e laboral	2.7 - 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	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAIMH OE7
<b>CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL</b>								
<b>Objetivo Geral: Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal</b>								
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Ações/Medidas</b>	<b>Destinatários</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Meta</b>	<b>Responsável / entidades envolvidas</b>	<b>Recursos Financeiros</b>	<b>Calendarização</b>	<b>Eixo ENIND Objetivo Geral</b>
Fomentar a participação masculina na vida familiar	3.1 - Campanha de sensibilização/ informação para a participação dos homens na vida familiar	Municípios	Campanha de sensibilização e informação	Cartaz de campanha	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	Março 2023	PAIMH OE2
Divulgação dos recursos existentes na área geográfica do Município de Mesão Frio que possam facilitar a conciliação trabalho-família (creches, serviços de apoio crianças/idosos, etc.)	3.2 - Criar e divulgar informação com os recursos existentes na área do Município de Mesão Frio	Municípios	Criação de mecanismos	1 Mecanismo	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	Fevereiro 2023	PAIMH OE2
Promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal no Município	3.3 - Apoio financeiro de entidades do Município que promovam medidas que visem facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional	Entidades do Município	Abertura de concurso para atribuição de apoio à promoção da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional	Criação do regulamento de candidatura ao apoio financeiro a 3 entidades do Município	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAIMH OE2

**VIOLÊNCIA DE GÊNERO E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

**Objetivo Geral:** Prevenir e intervir na violência de gênero ou doméstica

Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros	Calendarização	Eixo ENIND / Objetivo Geral
Sensibilização para a prevenção e intervenção na violência de gênero e doméstica	4.1 - Sensibilização dos profissionais da área social e da saúde para a violência de gênero 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	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAVMVD I OE4
Divulgação de informação sobre a violência de gênero e doméstica	4.2 - Ação de sensibilização e informação sobre violência doméstica e de gênero	Municípios	Nº de ações de sensibilização Nº de participantes	2 Seminários 60 pessoas	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAVMVD I OE1
Divulgação de informação sobre a violência de gênero 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	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAVMVD I OE1

10/11/2023

SAÚDE									
Objetivo Geral: Promover a igualdade de gênero na área da saúde									
Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros	Calendarização	Eixo ENIND / Objetivo Geral	
Promover a informação sobre saúde masculina e feminina no conselho de Mesão Frio	5.1 - Ações de sensibilização sobre saúde reprodutiva e sexual	Municípios, particularmente jovens	Nº de ações de sensibilização Nº de participantes	2 Ações 50 Participantes	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAOIEC OE1	
Promover a Igualdade de gênero na área da saúde	5.2 - 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.	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAIMH OE5	
	5.3 - 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

PARTICIPAÇÃO POLÍTICA									
Objetivo Geral: Promover a Igualdade de Género na participação política									
Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros	Calendarização	Eixo ENIND / Objetivo Geral	
Estimular a participação das jovens e das mulheres na política	6.1 - Promover ações que incentivem à participação política das jovens e mulheres do Município.	Jovens Mulheres Municipais	Nº de ações Mecanismo de divulgação da lei da paridade	1 Ação 1 Mecanismo	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAIMH OE2	
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	Calendarização	Eixo ENIND / Objetivo Geral	
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	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAIMH   OE3	
Apoiar a população emigrante e nomeadamente as mulheres	7.2 - Facilitação a integração e divulgação de informação útil das emigrantes, em particular em emigrantes, particularmente as mulheres.	Emigrantes imigrantes, particularmente as mulheres	Ações realizadas Material informativo criado	2 Ações 2 Materiais informativos criados	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAIMH   OE7	

Nota

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	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAIMH   OE2
Traçar o perfil da pessoa com deficiência do concelho de Mesão Frio	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.	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAIMH   OE7
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, de cidadania e não-discriminação realizando eventos culturais, desportivos ou ações de sensibilização em datas específicas.	Municípios	Nº de eventos culturais/desportivos; Nº de ações de sensibilização/informação	3 Eventos culturais/desportivos 3Ações de sensibilização/informação	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAIMH   OE7
Valorizar e disseminar as boas-práticas relacionadas com a promoção da igualdade de Género e não discriminação no Município	7.6 - Atribuição de um prémio às entidades do Concelho que apresentem boas-práticas de promoção da IG	Entidades do Município	Abertura de concurso para atribuição de prémio de boas práticas de promoção de IG	Criação do regulamento de candidatura ao prémio. Conceção de apoio financeiro a 3 entidades do Município	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAIMH   OE7

**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	Calendarização	Eixo ENIND   Objetivo Geral
Promover a prática de desporto feminino e o equilíbrio da representação de ambos os sexos nas modalidades desportivas do Município	8.1 - Majoração dos apoios ao desporto feminino	Entidades Académias desportivas	Nº de modalidades Nº de entidades que receberam majoração.	Apoio a pelo menos 2 entidades	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAIMH   OE3
Promover a paridade da representação de jovens de ambos os sexos nos grupos de Voluntariado local e no desporto escolar	8.2 - Assegurar um equilíbrio entre o nº de rapazes e raparigas que participam nos grupos de voluntariado e no desporto escolar.	Grupo Voluntariado Agrupamento 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.	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAIMH   OE3

**LITERACIA DIGITAL**

**Objetivo Geral:** Promover o acesso às novas tecnologias da informação e comunicação, como forma de combate à infoexclusão

Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Recursos Financeiros	Calendarização	Eixo ENIND   Objetivo Geral
Promover o acesso e utilização das novas tecnologias da informação e comunicação, particularmente pela população idosa do Município, dotando-a de competências digitais.	9.1 - Dinamização de sessões para o ensino da informática na ótica do utilizador.	Alunos/as da Universidade Sénior	Nº de ações realizadas Nº de alunos/as que frequentaram as ações.	Pelo menos 3 ações por ano	Município	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes	2023-2026	PAIMH   OE7

*(Handwritten signatures and initials)*



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

Apresenta-se, em anexo, um modelo de ficha de registo que poderá ser utilizada no âmbito da monitorização e avaliação da execução de medidas<sup>2</sup>. Na sequência da monitorização e avaliação da execução das medidas propostas no PMIND devem, ainda, ser apresentadas as limitações que possam ter ocorrido ao longo da implementação do Plano, bem como os aspetos positivos que dela decorram.

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

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

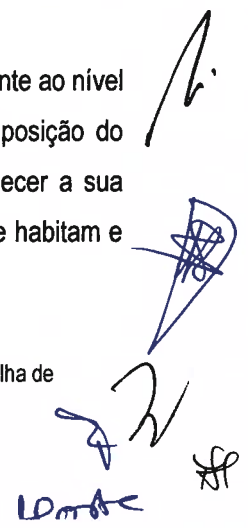
Desta forma, será possível avaliar o impacto do PMIND, nomeadamente, em termos de alterações significativas no que se refere à Igualdade de Género e Não Discriminação no Concelho de Mesão Frio, bem como a articulação entre as medidas implementadas e os documentos e programas estratégicos do Município.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

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 de Mesão Frio 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.

---

<sup>2</sup> O Modelo em anexo não é vinculativo, podendo ser adaptado sempre que se julgue necessário, no âmbito da recolha de informação para a monitorização e avaliação das medidas do PMIND.





## CONCLUSÃO

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 de Mesão Frio 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 de Mesão Frio. 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 parcerias e protocolos com entidades locais e também para a sensibilização em geral da população do Município, mas também de alguns atores-sociais chave. Assim, pretende-se de forma consciente e sustentável concretizar os objetivos estabelecidos no presente plano, fortalecendo a competitividade social, económica e cultural do município, em prol da qualidade de vida da população que habita ou trabalha no Município.



Handwritten signature and initials in blue ink, including a stylized mark resembling a triangle with internal lines, and the name "Alonso" written below.



# ANEXOS



Handwritten signature and scribbles in blue ink, including a large 'N' and some illegible characters.

# ANEXO 1 - PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO ENTRE COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO E MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO

52



Homologo

*RM*

Rosa Montelro



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO

*f*

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99  
100

## 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 Rua Almeida Brandão, 7 1200-602 em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representado neste ato, pela Presidente, Sandra Ribeiro, adiante designada por CIG, E,

O MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506840328, com sede na Avenida Conselheiro José Maria Alpoim, 432 5040-310 Mesão Frio (Santo André), neste ato representado pelo Presidente, Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva, 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the name 'Alentejo' written at the bottom.



### 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) Apolar 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:

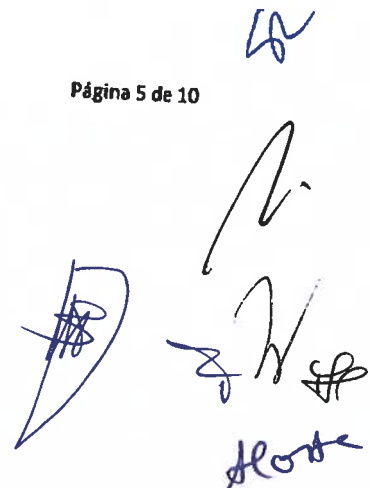
- a) Nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:
  - i. Conselheiro/a Interno/a, com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara 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;



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, a signature in the middle right, and several initials and a signature at the bottom right.

- ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sedeada 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

W


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.

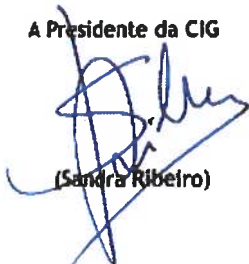
#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

##### Outorga

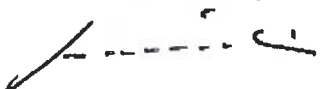
O presente protocolo é feito em duplicado, valendo os dois como originais, os quais vão ser assinados pelas partes, sendo um exemplar entregue a cada uma, entrando imediatamente em vigor.

Mesão Frio, ao quinto dia do mês de novembro de dois mil e vinte e um.

A Presidente da CIG

  
(Sandra Ribeiro)

O Presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio

  
(Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva)



# ANEXO 2 - INFORMAÇÃO Nº 12/2021 - DESPACHO CONSTITUIÇÃO EQUIPA LOCAL PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL)

MESÃO FRIO  
PORTA DO DOURO



MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO  
CÂMARA MUNICIPAL

DATA: 14/05/2021

INFOR N.º 12 /2021

## INFORMAÇÃO

"Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação - Mesão Frio - Código POISE-01-3422-FSE-000020"

*"Lutar pela igualdade sempre que as diferenças nos discriminem. . Lutar pela diferença sempre que a igualdade nos descaracterize". (Boaventura de Souza Santos)*

As questões da igualdade de género revelam-se, atualmente, como centrais na promoção do exercício de cidadania, sendo transversais aos diversos níveis de atuação em termos de administração política e territorial.

As preocupações com os estereótipos do género como fatores de discriminação e exclusão, não são novas e as medidas de política social que se tomam ou venham a tomar, não são só uma moda, mas, sim, uma preocupação dos poderes públicos e políticos com esses fenómenos. De facto, os ganhos civilizacionais adstritos à consideração das questões do género como um "mainstreaming" das políticas sociais são já evidentes em qualquer comunidade, mormente com o fim ou o atenuar da existência de preconceitos culturais sobre profissões, ainda, associadas ao género, ao universalizar de funções parentais, etc.

Um exemplo dessa preocupação na construção de políticas que fomentem essa mudança serão os Planos Municipais para a Igualdade de Género.

Os objetivos gerais traçados no âmbito destas matérias são:

- ↳ Diagnosticar a situação do concelho em termos de práticas institucionais e políticas de igualdade, seja na gestão municipal e funcionamento dos seus serviços, seja nos agentes sociais, económicos e educativos locais;
- ↳ Identificar os estereótipos de género que, no quotidiano da vida do concelho, nos seus habitantes e nas suas instituições, contribuem para situações de exclusão social ou desigualdade no acesso e usufruto de direitos;
- ↳ Integrar a igualdade de género na gestão e quotidiano do município, bem como na planificação, execução e avaliação dos seus projetos;
- ↳ Promover a melhoria generalizada dos serviços e das relações de trabalho em termos de igualdade de género;

Gab. Geral do Ação Social

Av. Dom Sebastião José de Almeida, 432 e 504C-31C Mesão Frio  
Contribuinte n.º 530 849 328

Tel - 351 251 250 100  
Fax - 351 254 290 109



- ↳ Desenvolver ações promotoras de práticas em igualdade de gênero e conciliação da vida familiar, profissional e pessoal;
- ↳ Fomentar a utilização da linguagem inclusiva na comunicação interna e externa do município e das Instituições e organizações locais.

Atento ao vastíssimo trabalho já efetuado na área da Igualdade de Gênero, promovido por esta Câmara Municipal em parceria com a Santa Casa da Misericórdia, nomeadamente através dos Contratos Locais de Desenvolvimento Social, foi elaborada e submetida a candidatura no âmbito do AVISO Nº PDISE – 22 – 2020 – 03, 1.06-Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade, a qual foi aprovação com a notificação de decisão a 27 de novembro de 2020.

Da candidatura resulta o apoio a ações relativas ao desenvolvimento de diagnósticos, à elaboração, implementação, divulgação e avaliação de planos para a igualdade, no âmbito municipal, as quais se enquadram nas seguintes atividades sequenciais, distribuídas por duas fases:

#### FASE 1

##### Atividade 1 – Elaboração do diagnóstico:

- ↳ O diagnóstico compreende a identificação e subsequente priorização das necessidades na organização e no território em matérias alinhadas com a ENIND designadamente:
- ↳ **Igualdade** entre mulheres e homens;
- ↳ **Prevenção e combate à discriminação em razão do sexo**, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de gênero, características sexuais, entre outros;
- ↳ **Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigos e de violência doméstica**, incluindo em grupos vulneráveis como mulheres idosas, ciganas, migrantes, refugiadas e com deficiência.

##### Atividade 2 – Elaboração/atualização e implementação do Plano para a Igualdade:

- ↳ **Domínios de intervenção e respetivos objetivos**, devendo abranger, pelo menos, cada uma das matérias previstas para o diagnóstico, devendo comportar uma dimensão interna e uma dimensão externa, conforme descrito infra;
- ↳ **Medidas concretas de intervenção para cada objetivo e domínio de intervenção;**
- ↳ **Metas anualizadas para cada medida**, devendo ser específicas, mensuráveis, relevantes/adéquadas, realistas, definidas no tempo, bem como os respetivos indicadores de resultado e de impacto;

Gabinete de Ação Social

Av. Cardeal Dom João Maria Alves, 432 - 8240-312 Mesão Frio  
Comunidade 11 605 840 328

Tel. +351 254 890 100  
Fax. +351 254 890 109



*[Handwritten signatures and initials]*





- ↳ Procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.

**FASE 2**

**Atividade 3 – Divulgação e Avaliação do Plano para a Igualdade:**

- ↳ Divulgação do Plano para a Igualdade;
- ↳ Avaliação do Plano para a Igualdade

Por despacho do Ex. mo Senhor Presidente da Câmara Municipal, órgão competente para tomar a decisão de contratar, foi tramitado pelos Serviços responsáveis pela área de intervenção, o processo de contratação pública para a *“Aquisição de Serviços de Consultoria Externa para a Elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género e não Discriminação – Mesão Frio”*, nos termos do código dos contratos públicos (CCP).

Considerada a análise efetuada à Proposta e aos documentos associados à mesma, decidiu o Ex. mo Senhor Presidente pela adjudicação da *“Aquisição de Serviços de Consultoria Externa para a Elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género e não Discriminação – Mesão Frio”*, nos termos do nº 1 do artigo 73º do CCP, mediante Ajuste Direto (nº 04/2021), conforme alínea d) do nº 1 do artigo 20º do citado Código, à empresa *Indice ICT & Management, Lda.*, tendo sido celebrado o contrato escrito, nos termos do artigo 94º do CCP, a 01 de abril de 2021.

Após celebração do referido contrato, foi este Gabinete convidado para uma reunião, a realizar no dia 19 de abril, do corrente ano, pela técnica Nidia Azevedo – consultora externa -, técnica designada pela *Indice ICT & Management, Lda.*, para acompanhamento à elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género e não Discriminação – Mesão Frio, na sequência da qual se definiu o seguinte, devendo o Ex. mo Senhor Presidente se pronunciar sobre os mesmos:

- ↳ Designação do nome do projeto (mantem-se o já existente, *“+ Igualdade para Mesão Frio”* - numa lógica de continuidade;
- ↳ Preenchimento, obrigatório, da lista de 38 indicadores a constar no Plano Municipal para a Igualdade;
- ↳ Preenchimento do documento de caracterização do Município;
- ↳ Constituição da Equipa Local para a Igualdade, a designar pelo Ex. mo Senhor Presidente;
- ↳ Nomeação do Conselheiro/a Local para a Igualdade, do Município de Mesão Frio;
- ↳ Celebração do Protocolo de cooperação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

À consideração superior,

Gabinete de Ação Social

Av. Conselheiro José Maria Almeida, 432 • 5040 310 Mesão Frio  
Contribuinte nº 506 640 528

Tel. +351 254 650 100  
Fax +351 254 650 100





A Técnica Superior,

  
(Maria José Barrosa Pinto Fontão Secundino)

**DESPACHO**

Atento à Informação prestada pelo Gabinete de Ação Social no que respeita à elaboração do Plano Municipal para a Igualdade, determino:

- Que se mantenha o nome do projeto - "Igualdade para Mesão Frio", por uma lógica de continuidade;
  - Que o Gabinete de Ação Social articule com os serviços da Câmara, bem como com os restantes parceiros sociais para o preenchimento dos 38 indicadores a constar no Plano Municipal para a Igualdade e para a caracterização do município;
  - Que o Gabinete de Ação Social avingue a possibilidade da celebração de protocolo de cooperação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género;
  - Que a Equipa Local para a Igualdade seja constituída pelo/a:
    - Presidente da Câmara Municipal;
    - Chefe de Divisão Administrativa e Financeira (DAF) Dalila Ferreira - Câmara Municipal;
    - Técnica Superior Rosa Marisa Carreira - Câmara Municipal;
    - Técnica Superior Catarina Garcia - Representante da Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio, no Conselho Local de Ação Social;
    - Técnica Superior Catarina Oliveira - Representante do Núcleo de Vila Real da EAPN/Portugal, no Conselho Local de Ação Social - Catarina Oliveira.
  - Nomeie a Técnica Superior Rosa Marisa dos Santos Carreira para Conselheira Local para a Igualdade. Proceda-se à divulgação (da sua nomeação), junto dos municípios e dos organismos e serviços municipais
- Notifique-se os intervenientes do teor do meu despacho.

14/05/2021

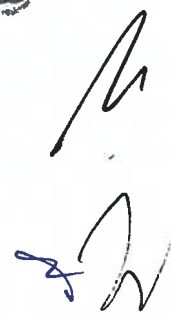
O Presidente da Câmara Municipal,



[Alberto Montelero Pereira, Dr.]



  
ALOT

  
AP

# ANEXO 3 – DESPACHO DE NOMEAÇÃO DAS/OS CONSELEHIRAS/OS LOCAIS PARA A IGUALDADE

GABINETE DO PRESIDENTE | 2022



DESPACHO

Município de Mesão Frio

CÂMARA MUNICIPAL

## “Nomeação das/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade”

Considerando que as Autarquias Locais, pela sua proximidade com as populações, são entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política da Igualdade de Género e de oportunidades;

Considerando que, nos termos da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as Autarquias Locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação dos Municípios, designadamente através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade;

Considerando que a integração progressiva da dimensão de género, nas políticas e ações desenvolvidas e promovidas pelas Autarquias Locais, no âmbito da Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2010, de 25 de maio, estabelece/determina a nomeação das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade, por despacho do Presidente da Câmara Municipal;

Determino, no uso das competências estabelecidas no nº 1 do artigo 4º da Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2010 de 25 de maio, nomear para Conselheira Interna para a Igualdade de Género, a Chefe de Divisão Administrativa e Financeira (DAF), do mapa de pessoal desta Autarquia, Dalila Maria de Sousa Ferreira e para Conselheira Externa para a Igualdade de Género a Senhora Olinda Arminda Pinheiro Monteiro, Professora do Ensino Básico aposentada.

Mesão Frio, 22 de abril de 2022

O Presidente da Câmara Municipal,

(Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva)

## ANEXO 4 - FICHA DE REGISTO

(MODELO<sup>3</sup>)

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?

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

<sup>3</sup> Modelo não vinculativo. Pode sofrer alterações necessárias ao longo do período de vigência do PMIG.

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

**Indicadores de Avaliação**

## ANEXO 5 – 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)	1ª Edição - aprovado a 06/05/2012
Período de vigência do atual Plano	2023-2026
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)	5/11/2021
Renovação (caso tenha havido renovação)	----
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)	Dalila Ferreira (C. Interna) Olinda Monteiro (C. Externa)
Contacto	EMAIL
Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Chefe de Divisão Administrativa e Financeira
Equipa para a Igualdade na Vida Local	14/05/2021
Integram a EIVL, designadamente:	
<input type="radio"/> Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade	Presidente da Câmara Municipal
<input type="radio"/> Conselheiros/as Locais para a Igualdade	Sim
<input type="radio"/> Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação	Chefe de Divisão Administrativa e Financeira
<input type="radio"/> 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:	
- Um/a investigador/a ou especialista	Não
- 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	Não
A autarquia ganhou menção honrosa	Não
Ano(s) em que foi distinguida	Não

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

Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Contacto	Cargo ocupado na estrutura da Câmara
Conselheira Interna – Dalila Maria de Sousa Ferreira	<a href="mailto:contabilidade@cm-mesaofrio.pt">contabilidade@cm-mesaofrio.pt</a>	Chefe de Divisão Administrativa e Financeira
Conselheira Externa – Olinda Armanda Pinheiro Monteiro	<a href="mailto:amonteiroavsb@sapo.pt">amonteiroavsb@sapo.pt</a>	Professora do Ensino básico aposentada

Nome das pessoas envolvidas na equipa para a Igualdade na Vida Local	Contactos	Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)
Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva	<a href="mailto:presidencia@cm-mesaofrio.pt">presidencia@cm-mesaofrio.pt</a>	Presidente da Câmara Municipal
Dalila Maria de Sousa Ferreira	<a href="mailto:contabilidade@cm-mesaofrio.pt">contabilidade@cm-mesaofrio.pt</a>	Chefe de Divisão Administrativa e Financeira
Olinda Armanda Pinheiro Monteiro	<a href="mailto:amonteiroavsb@sapo.pt">amonteiroavsb@sapo.pt</a>	Professora do Ensino Básico aposentada
*Catarina Isabel dos Santos Garcias	<a href="mailto:servicosocial.scmfrio@gmail.com">servicosocial.scmfrio@gmail.com</a>	Diretora técnica da Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio
*Catarina Oliveira	<a href="mailto:vilareal@eapn.pt">vilareal@eapn.pt</a>	Técnica da EAPN Portugal – Núcleo Distrital de Vila Real

**Nota:** A Equipa para a Igualdade na Vida Local foi constituída a 14/5/2021 (anexo 2). Contudo, prevê-se a alteração da mesma tendo em conta os elementos acima referidos, indicados pelo Ex.mo Senhor Presidente da Câmara Municipal, encontrando-se a aguardar despacho.

\*Representantes no CLAS da Rede Social de Mesão Frio.

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

## ANEXO 6 – LISTA DOS 38 INDICADORES EM TERMOS DE IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO ANALISADOS NO DIAGNÓSTICO LOCAL DE MESÃO FRIO

		Masculino	Feminino
<b>Ind. 1</b>	Composição do órgão Câmara,	4	1
<b>Ind. 2</b>	Composição do órgão Assembleia Municipal	18	2
<i>Composição dos cargos dirigentes da Câmara, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes prevista no art. 4º, nº 1, e art. 9º da Lei nº 49/2012 de 29 de agosto, a saber:</i>			
<b>Ind. 3</b>	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.	Não aplicável	Não aplicável
<b>Ind. 4</b>	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).	Não aplicável	Não aplicável
<b>Ind. 5</b>	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).	Não aplicável	1
<b>Ind. 6</b>	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	Não aplicável	Não aplicável
<b>Ind. 7</b>	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	70	98
<i>Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria: Dirigentes; Tec. Sup.; Asst. Técnico; Asst. Operacional; outras específicas (polícia municipal, proteção civil, ...)</i>			
<b>Ind. 8</b>	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	Não aplicável	2 621,68
<b>Ind. 9</b>	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior	1 669,90	1 256,73
<b>Ind. 10</b>	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	870,17	929,82
<b>Ind. 11</b>	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	732,72	680,91
<b>Ind. 12</b>	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	Não aplicável	Não aplicável
<b>Ind. 13</b>	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).	Não aplicável	Não aplicável
<b>Ind. 14</b>	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).	Não aplicável	Não aplicável





<b>Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sediadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros)</b>			
<b>Ind. 15</b>	Presidentes de Direção, (por sexo) - Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio	1	0
<b>Ind. 16</b>	Membros das Direções, (por sexo) - Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio	3	4
<b>Ind. 17</b>	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, (por sexo) - Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio	1	0
<b>Ind. 18</b>	Membros da Mesa da Assembleia Geral, (por sexo) - Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio	1	2
<b>Ind. 19</b>	Diretores/as Técnicos/as (por sexo) - Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio	0	6
<b>Ind. 20</b>	Representação de mulheres empregadoras no concelho	57% (num total de 30 empregadores/as no ano de 2019)	
Com base no indicador: Pessoal ao serviço nas empresas, por sexo: total e por situação na profissão – empregador/a, disponibilizado nas seguintes fontes: Fontes: GEP/MTSSS (até 2009)   GEE/MEc (2010 a 2012)   GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA. 10 Indicador deve ser apresentado em percentagem de mulheres e de homens.			
		<b>Valor</b>	
<b>Ind. 21</b>	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	294.20€	
Trabalhadores por conta de outrem, disponibilizado nas seguintes fontes: Fontes: Cálculo a partir do indicador Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo. GEP/MTSSS (até 2009)   GEE/MEc (2010 a 2012)   GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA.11			
<b>Ind. 22</b>	Taxa de cobertura de creches e amas.	188.7	
<b>Ind. 23</b>	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	100	
<b>Ind. 24</b>	Taxa de cobertura de Centros de Dia	105.4	
<b>Ind. 25</b>	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	401.2	
<b>Ind. 26</b>	Taxa de cobertura de lares.	243.6	
Informação disponível no âmbito da Plataforma Supra Concelhia da Rede Social, na Segurança Social, e/ou na Carta Social ou Diagnóstico Social do concelho. Deve ser indicado ano de referência. Fonte: Rede Social local e distrital			
<b>Ind. 27</b>	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho	Equipa Móvel de Apoio à Vitima (EMAV/DOURO) - APAV	
<b>Ind. 28</b>	Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.	3 Ações de formação, realizadas em 2020, em parceria com o CLDS4G "PORTA D'OURO" e a ADDIM	
<b>Ind. 29</b>	Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.	3 Ações de formação, realizadas em 2021, em parceria com a EMAV/DOURO, CPCJ, CLDS4G "PORTA D'OURO" e o AEPAN	
<b>Ind. 30</b>	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho. Nota: Apurar o nº total de docentes a lecionar no concelho, através de informação solicitada aos Agrupamentos Escolares e/ou DGEST.	*não foi fornecida informação pelo AE	

<b>Ind. 31</b>	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas 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.	Não foram realizadas ações no âmbito da promoção da igualdade e não discriminação	
<i>Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto)</i>			
		<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>
<b>Ind. 32 1)</b>	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	25	24
<b>Ind. 33</b>	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	0	0
<b>Ind. 34 1)</b>	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	13	25
<b>Ind. 35</b>	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	0	0
<b>Ind. 36</b>	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas. Fonte: Autarquia	0	0
<b>Ind. 37 2)</b>	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar. Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto dos Agrupamentos.	79	17
<b>Ind.38</b>	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados. Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto das Federações	0	0

<sup>10</sup> Este indicador deixou de estar disponível a partir de 2013. O GEP/MTSSS possui, no entanto, essa informação e pode calcular o indicador a partir da informação recebida das entidades empregadoras.

<sup>11</sup> Este indicador deixou de estar disponível a partir de 2013. O GEP/MTSSS possui, no entanto, essa informação e pode calcular o indicador a partir da informação recebida das entidades empregadoras.

Nota

- 1) Dados 2021/2022
- 2) Dados 2020/2021