

# PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E OPORTUNIDADES DA PÓVOA DE LANHOSO

## Ficha técnica

**Designação do Projeto:** IGUALDADES

**Título:** Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades da Póvoa de Lanhoso – 2023-2026

Versão final: janeiro de 2023

Entidade proprietária: Município da Póvoa de Lanhoso

### Equipa técnica do Projeto

**Coordenação e Supervisão:** Vereadora do Pelouro de Igualdade e Inclusão/Migrações, Fátima Moreira

**Coordenação Técnica:** Carla Melo

**Gestão de Diagnóstico, Gestão e Criação de Conteúdos para as Redes Sociais:** Joana Silva

**Apoio informático:** André Cruz

**Acompanhamento** - Equipa para a Igualdade na Vida Local

**Especialista:** Sandra Saleiro

Projeto promovido pela Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, no âmbito da Tipologia de Operações 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade do POISE-Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português, sendo a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género o organismo intermédio.

***Este documento é propriedade do Município da Póvoa de Lanhoso, pelo que a reprodução, na íntegra ou em parte do mesmo, deverá fazer referência à fonte.***

## Índice

Mensagem Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades....	3
Introdução.....	4
Caracterização do Concelho.....	6
Estratégia Municipal para a Igualdade e Não discriminação.....	12
Plano de Ação .....	20
Eixos de Intervenção .....	22
Metodologia de monitorização e avaliação do PMIGO 2023-2026 .....	35
Composição de EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local.....	36
Entidades envolvidas na implementação do PMIGO .....	38
Atividades e boas práticas recorrentes promovidas pelo Município a desenvolver em paralelo com o PMIGO .....	39
Bibliografia .....	42

## Mensagem Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades

A igualdade não é só um direito humano básico. A igualdade é, também, um dos pilares para a construção de uma sociedade livre. Por isso, é indiscutível que um direito como este deve ser exercido e respeitado por todos e todas. Promovê-lo não é apenas um trabalho da justiça ou do governo, mas uma obrigação de cada um/uma de nós: dos cidadãos e das cidadãs, das autarquias, das instituições, da sociedade.



A Póvoa de Lanhoso tem assumido este compromisso como uma das suas prioridades. Nos últimos anos, o Município apostou em políticas de igualdade de género e no combate a todas as formas de violência exercidas sobre as pessoas.

Enquanto órgão autárquico, procuramos envolver todos e todas os/as trabalhadores/as, assim como entidades parceiras do município, nos Planos Municipais para a Igualdade de Género e Oportunidades. No âmbito desta aposta, dinamizamos um conjunto de iniciativas transversais a diferentes áreas, dedicadas à própria Autarquia, mas também direcionadas à comunidade.

Promovemos ativamente a igualdade de direitos e liberdades, a igualdade de oportunidades de participação, o reconhecimento e a valorização de mulheres e homens, em todos os domínios da sociedade: do político ao económico, do laboral ao pessoal e familiar.

A estratégia municipal da Póvoa de Lanhoso, espelhada neste Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades, traduz a nossa missão e ambição nas políticas de proximidade.

A Póvoa de Lanhoso vai continuar a trabalhar para todos e para todas.

O Presidente da Câmara Municipal,



Frederico de Oliveira Castro

## Introdução

*(...) todas as políticas devem ter em conta, de maneira sistemática, e em todo o seu processo de planeamento, definição, execução, acompanhamento e avaliação, as especificidades das condições, situações e necessidades das mulheres e dos homens, e as relações hierarquizadas subjacentes. Pretende-se, assim, que a definição das políticas, planos ou programas de cada departamento governamental e autarquia integre a perspetiva do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da IMH, e do combate à discriminação em razão da OIEC em todas as fases.*

*(in, Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação, 2030)*

A Igualdade entre Mulheres e Homens e a Não Discriminação é um princípio reconhecido na Constituição da República Portuguesa (art.º 13º) como uma das tarefas fundamentais do Estado Português (art.º 9º), o qual deve, não só, garantir o direito à Igualdade mas, também, assumir a sua promoção, o que significa igualdade de direitos e liberdades, igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade - político, económico, laboral, pessoal e familiar.

Seguindo este princípio e a Convenção de Istambul, a autarquia da Póvoa de Lanhoso, inclui nas suas políticas públicas de intervenção prioritária a promoção da igualdade e o combate a todas as formas de violência exercida sobre o ser humano, tendo elaborado o seu primeiro Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação entre 2011 e 2013.

A elaboração do segundo Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades da Póvoa de Lanhoso, tal como no primeiro, sustentou-se totalmente nos resultados do diagnóstico realizado.

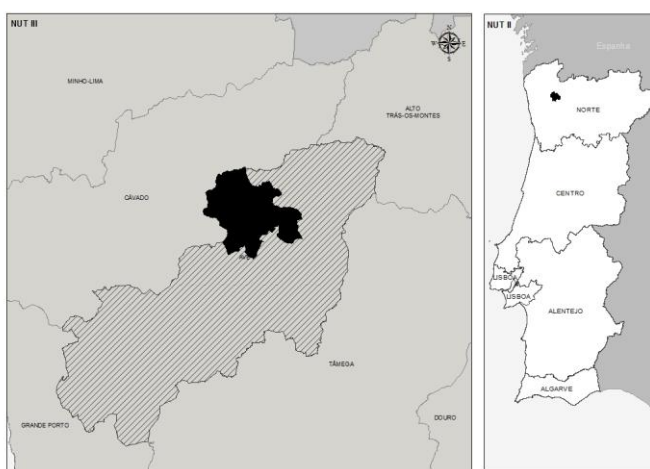
O diagnóstico incidu na vertente interna e externa, tendo para o efeito sido utilizados diferentes métodos de recolha de informação, recorrendo ao *Kit* de ferramentas para diagnósticos participativos, desenvolvido no âmbito do projeto *Local Gender Equality* (Ferreira & Almeida, 2016).

Este trabalho, permitiu identificar as assimetrias entre homens e mulheres que ainda existem e persistem no território da Póvoa de Lanhoso, registar sugestões dos colaboradores e colaboradoras da Autarquia, assim como de um vasto conjunto de profissionais que representam instituições de diferentes áreas, e ainda, de cidadãos e cidadãs anónimas que vivem, trabalham e/ou estudam no Concelho.

## Caracterização do Concelho

O Município da Póvoa de Lanhoso (MPL) está situado no Minho, Distrito de Braga, na região Norte e sub-região do Ave. É limitado a Noroeste pelo Município de Amares, a Este por Vieira do Minho, a Sudeste por Fafe, a Sudoeste por Guimarães e a Oeste por Braga.

Mapa 1: Localização Geográfica



FONTE: Carta Administrativa Oficial de Portugal 2018 e INE

O Concelho é constituído por 29 freguesias, sendo 22 freguesias e 7 uniões de freguesias (UF), designadamente: UF de Águas Santas e Moure; de Ajude, Friande e Verim; de Calvos e Frades; de Campo e Louredo; de Esperança e Brunhais; de Fonte Arcada e Oliveira; Freguesias de Covelas. Freguesia de Ferreiros; Garfe; Geraz do Minho; Lanhoso; Monsul; Póvoa de Lanhoso; Rendufinho; Santo Emilião; São João de Rei; Serzedelo; Sobradelo da Goma, Taíde; Travassos e Vilela. Como sede do Concelho figura a Freguesia de Póvoa de Lanhoso ou, como nome alternativo, Nossa Senhora do Amparo. Dispostos pelo Concelho tem vários pontos de interesse e valor arquitetónico dotados de rara beleza e considerados Monumentos do Património Nacional.



Tendo em conta os dados dos Censos 2021<sup>1</sup>, a população residente no concelho da Póvoa de Lanhoso era, em 2021, 21 886 pessoas, sendo 10411 homens e 11475 mulheres.

Tendo como ano de referência o ano de 2018<sup>2</sup>, a relação de masculinidade, no concelho, era 89,9%. O índice de dependência de pessoas idosas situava-se nos 27,1%, sendo este um índice que desde de 2001 tem aumentado gradualmente. O índice de dependência de jovens situa-se nos 18,4%. O índice de envelhecimento era em 2001, 74,5%, em 2016, 132,1% e em 2018, 146,6%. Quanto ao índice de longevidade, era em 2011, 40,5% em 2016, 52,7% e em 2018 50,7%.

Com base nos dados dos Censos 2021, a população residente no Concelho da Póvoa de Lanhoso, encontrava-se dividida da seguinte forma:

Tabela 1: População residente, segundo grupos etários e sexo

Total			0 - 14 anos			15 - 24 anos			25 - 64 anos			65 ou mais anos		
HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
21886	10411	11475	3750	1838	1732	2679	1341	1338	11803	5607	6196	3834	1625	2209

Tabela 2: Por grandes grupos etários (2001 -2018)<sup>3</sup>

	0-14 Anos	15-64 Anos	65 ou mais Anos
2001	4485	14884	3341
2018	2721	14746	3989
2021	3570	14482	3834

<sup>1</sup> Consultado a 18 de maio de 2022, em <http://censos.ine.pt>

<sup>2</sup> Dados consultados no *site* da PORDATA

<sup>3</sup> Dados consultados no *site* da PORDATA e Censos 2011 e Censos 2021



Comparando os dados do último momento censitário com os dados anteriores, poder-se-á constatar que a população residente com menos de 14 anos aumentou face a 2018, porém, encontra-se em número inferior aos apurados nos Censos 2011. Quanto à população residente com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos, regista-se um ligeiro decréscimo (14884 em 2011 e 14482 em 2021). Já na faixa etária da população residente com mais de 64 anos de idade, verifica-se um aumento de aproximadamente 500 pessoas. Em 2011 eram 3341 e em 2021, 3834 pessoas. Em 2021 o índice de envelhecimento atinge o valor mais alto desde 1960, situando-se nos 183,4, enquanto que em 2011 era 107,3.

A densidade populacional encontrava-se em 2021 inferior à data de 1960. Em 2021 registava-se, em média, 161,7 indivíduos por Km<sup>2</sup>.

No concelho da Póvoa de Lanhoso, em 1960 existiam 5086 famílias e em 2021, 7923. Em 1960, 12,7% das famílias eram unipessoais e em 2021, estas, representam 17,8% do total das famílias. Quanto às famílias com duas pessoas, estas representavam 16,2% das famílias em 1960 e 32,5% das famílias em 2021.

## Educação/ Escolaridade da População<sup>5</sup>

Fazendo uma análise comparativa entre os dados dos Censos 2011 e dos Censos 2021, no Concelho regista-se uma tímida evolução quanto ao número de pessoas analfabetas com 10 ou mais anos de idade. Segundo a fonte citada, em 2011, residiam no Concelho da Póvoa de Lanhoso, 982 mulheres analfabetas e 523 homens na mesma situação.

<sup>4</sup> Dados consultados no *site* da PORDATA em 18 de maio de 2022

<sup>5</sup> Consultado no *site* da PORDATA em em dezembro de 2022

Em 2021, residiam no Concelho 632 mulheres analfabetas e 321 homens na mesma situação. Em 2021 as mulheres analfabetas representavam 66,32% do total da população analfabeta com 10 ou mais anos de idade e os homens 33,68%. A taxa de analfabetismo passou de 23,4% na década de 80 do século XX, para 7,6% no Século XXI.

Com maior ou menor variação, apenas com instrução ao nível dos 1º e 2º ciclo é que encontramos os homens em maior número do que as mulheres, podendo afirmar-se que as mulheres, detêm, portanto, maior capital escolar do que os homens, porém, também são mais mulheres quem não tem qualquer escolaridade.

Tabela 3: População residente segundo o nível de instrução mais elevado e completo e sexo

Total		Nenhum		Básico						Secundário		Pós-Secundário		Superior	
				1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo							
HM	H	HM	H	HM	H	HM	H	HM	H	HM	H	HM	H	HM	H
21886	10411	5019	2194	648	3290	3766	1978	3170	1515	205	923	145	69	1244	442

Um dado curioso é o de que no ano de 1960 existiam no Concelho 38 homens portadores de cursos superiores e 1 mulher com o mesmo nível de ensino, algo que está em contraposto com a realidade no ano de 2021. Ressalva-se a este respeito, a significativa assimetria de género das pessoas com curso superior, sendo 442 homens e 802 mulheres qualificação académica superior.

No ano letivo 2021-2022, na rede escolar pública, cooperativa e privada, encontram-se matriculadas nas escolas do Concelho:

Tabela 4: Alunos e alunas matriculadas no ano letivo 2021-2022, por nível de ensino:

<b>Nível de Ensino</b>	<b>Número de Alunos/as</b>	<b>Dos quais no AEPL<sup>6</sup></b>
Pré-Escolar público	385	48M/61F
Pré-Escolar privado	81	
1º Ciclo	752	83M/67F
2º Ciclo	428	39M/29F
3º Ciclo	639	118M/129F
Secundário Regular	333	251M/326F
Secundário Profissional	311	
<b>Total</b>	<b>2929</b>	<b>539M/612F</b>

## População emigrante

A Póvoa de Lanhoso é um Concelho historicamente associado a uma forte emigração. Nas décadas de 60 a 80 do século XX, os/as Povoenses emigravam para a França, Alemanha ou Canadá. Primeiro iam os homens e mais tarde, num número significativo de casos, juntavam-se-lhes as esposas. Daí até à atualidade, os/as Povoenses elegem preferencialmente a Suíça, a França ou o Luxemburgo para recomeçarem a sua vida e em muitos casos emigram em casal, registando-se uma grande mudança de paradigma no que era e é a vida de emigrante.

<sup>6</sup> AEPL significa Agrupamento de Escolas da Póvoa de Lanhoso

## População Estrangeira com estatuto legal de residência

Tem-se registado uma ligeira e gradual ascensão, quanto ao número de população estrangeira a residir legalmente no Concelho. Porém, uma análise rápida quanto ao sexo das pessoas revela alterações. No ano de 2008, no Concelho da Póvoa de Lanhoso, com estatuto legal de residência, viviam 124 pessoas, (54 mulheres e 70 homens). Os países de origem com maior relevância eram o Brasil com 35 pessoas e outros países da Europa, para além de França e Alemanha, com 15 pessoas. Os dados da PORDATA indicam que em 2018 residiam no concelho, 164 pessoas estrangeiras com estatuto legal de residente (apenas mais 20 do que em 2008). Destas, 78 são do sexo masculino e 86 do sexo feminino. O Brasil (39), A Roménia (32), a China (27) e a França (10) são os países de origem destes/as residentes. Em 2020, a população estrangeira com estatuto legal de residência representava 1,4% da população residente. Em 2021, eram 299 as pessoas que compunham a população estrangeira com estatuto legal residente no concelho, sendo 160 homens e 139 mulheres.

Tabela 5: População estrangeira com estatuto legal de residente: total e por algumas nacionalidades

País de origem	Número de pessoas
Espanha	16
França	24
Itália	28
Reino Unido	4
Ucrânia	8
Roménia	32
Outros países	56
Angola	3
Cabo Verde	4

Moçambique	3
Outros países africanos	5
Brasil	109
Outros países americanos	4
China	29
Índia	1
Outros países asiáticos	1

## Estratégia Municipal para a Igualdade e Não discriminação

A estratégia Municipal para a Igualdade assenta no empenho em territorializar as políticas públicas de promoção da Igualdade. Orientando-se pelos princípios e objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação e os demais planos e instrumentos existentes, o Município da Póvoa de Lanhoso estabelece um conjunto de iniciativas a nível interno, tendo em conta o bem-estar organizacional da Câmara Municipal e a nível externo, direcionado à comunidade. A execução destas ações objetiva uma mudança nos comportamentos sociais e a universalização de valores e princípios através de maior conhecimento das temáticas.

O Município desenvolve já trabalho nestas áreas, quer pelos serviços que presta, quer pela participação e adesão a iniciativas e protocolos. Ao nível dos serviços, o SIGO – Serviço para a Promoção de Igualdade de Género e de Oportunidades – que teve início em 2010, integrando-se na Divisão de Educação, Serviços Sociais e Saúde. Podendo dizer-se que se destaca em duas vertentes – a interventiva e a preventiva, na primeira assegura a prestação de serviços de apoio à vítima, tais como: o acompanhamento, aconselhamento e encaminhamento de vítimas de violência doméstica. Na vertente

preventiva assume o desenvolvimento de iniciativas relacionadas com os Direitos Humanos, nomeadamente versando sobre as temáticas da violência doméstica, na conjugalidade, na terceira idade, no namoro, da igualdade de género e oportunidades, mutilação genital feminina, discriminações múltiplas, deficiências, migrações e *Bullying*.

O SIGO é uma resposta da Autarquia que integra a Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica e de Género.

Este serviço foi criado em 2010, tendo àquela data características diferenciadoras das demais respostas existentes no país e no estrangeiro. O SIGO é uma resposta autónoma, que sem beneficiar de qualquer financiamento, sustentado numa rede de entidades parceiras, para além do atendimento presencial, conta com uma linha telefónica de atendimento permanente, o que permite que a qualquer hora e dia, realize atendimentos e apoie em situações de emergência, algo que é da responsabilidade da Autarquia. Baseada numa rede de entidades parceiras, este serviço está apto a prestar apoios aos níveis de alimentação, vestuário e calçado, jurídico, psicológico, psiquiátrico, médico e de enfermagem, sem ter que recorrer ao SNS. Na vertente preventiva, que é permanentemente materializada através de ações de sensibilização e/ou eventos dirigidos a públicos alvo, que são tão latos como a incidência junto das crianças do ensino pré-escolar, até aos seniores, da Universidade Sénior e Centros de Convívio ou de Dia, passando pelos jovens em contexto escolar ou a comunidade em geral e profissionais de diversas áreas, através da realização de seminários, tertúlias e *workshops*.

A atividade do SIGO é sempre baseada nas orientações imanas da tutela da Cidadania e Igualdade, algo que é preconizado através de protocolos aos quais a Autarquia se vinculou ao longo dos anos. A linha

cronológica seguinte, permite visualizar alguns dos maiores projetos em que o Município da Póvoa de Lanhoso se fez presente através do SIGO, desde logo, em 2009, quando a 18 de setembro, assinou protocolo com a CIG.



## Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

SIGO



Sendo o papel da Administração Pública Local essencial na eliminação de desigualdades e discriminações pela relação de proximidade com as populações que serve, é necessária uma abordagem diferente e diferenciadora na forma de fazer política, integrando a perspetiva da igualdade de género de modo transversal e intersectorial a todas as áreas de intervenção política e pública a nível local. Promover a igualdade não pode ser um trabalho solitário, mas antes realizado com o envolvimento de múltiplos atores e áreas de influência na sociedade, trabalhando-se como um todo, desde logo envolvendo os recursos humanos, a área financeira e a educação, não descurando o urbanismo, planeamento ou a área social e administrativa.

Por sua vez a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – ENIND - estabelece as Autarquias como entidades responsáveis e ou envolvidas nos objetivos e nas medidas das mesmas. Os objetivos: 1.4 – Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da Igualdade entre Mulheres e Homens – IMH – na Administração Pública; 1.5 – Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, toda a administração pública; 1.7 – Integrar a perspetiva da IMH nas relações internacionais de cooperação; 2.3 – Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar; 2.4 – Promover a representação equilibrada na tomada de decisão, são todos aqueles que envolvem diretamente a Autarquia. No entanto o papel interventivo da autarquia não se encerra aqui, uma vez que se envolve também como parceira social em muitos outros objetivos, como por exemplo: no combate à segregação das profissões (objetivo específico 2.1); na eliminação das disparidades de rendimentos entre mulheres e homens (objetivo específico 2.2) e no objetivo 7, o de integrar a promoção da Igualdade

entre Mulheres e Homens no combate à pobreza e exclusão social, mais concretamente na promoção do empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosos/as, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana (objetivo específico 7.1).

A promoção da Igualdade de género, o combate à discriminação, a desocultação do fenómeno da violência doméstica e de género, o tráfico de seres humanos e a realidade da mutilação genital feminina, são áreas que, portanto, o Município da Póvoa de Lanhoso tem vindo a trabalhar permanentemente no Concelho.

### **A Territorialização**

As ações e medidas são pensadas e desenvolvidas tendo em conta as especificidades, necessidades e lacunas territoriais.

### **As Parcerias**

A sustentabilidade do trabalho desenvolvido nesta área tem por base o envolvimento e a coresponsabilização das entidades parceiras envolvidas.

### **A Interseccionalidade**

A discriminação resulta do cruzamento e interseção de vários fatores. Para minimizar este impacto, as ações e medidas propostas é importante ter em consideração o cruzamento do sexo com todos os outros fatores promotores de discriminação, tais como a orientação sexual, identidade e expressão de género, as características sexuais, a nacionalidade, a origem racial e étnica, a deficiência e a idade.

## **A Participação**

O sucesso do trabalho desenvolvido está intimamente ligado com a relação estabelecida entre ouvir a população e desenhar ações que respondam, de facto, às suas reais necessidades, para que nelas possam participar e assim tirar o maior proveito.

## **O Mainstreaming**

Atuar tendo em conta as especificidades e características de todas as pessoas, de modo a que todas fruam de uma verdadeira liberdade de ações e escolhas em igualdade.

## **A Cooperação**

Desenvolver uma atividade consertada e cooperativa entre diferentes áreas de intervenção de modo a que os problemas identificados possam obter as respostas necessárias sem que se verifique a sobreposição de intervenientes.

## **A Transversalidade**

A atuação e contributos para a elaboração, implementação e execução de um plano requer o envolvimento e a participação das pessoas de todas as áreas de trabalho e atuação que integram uma Autarquia.

## **A Coerência**

A base do trabalho desenvolvido rege-se pelos princípios fundamentais, concorrendo e estando em linha com a documentação e orientações nacionais e internacionais. Aqui encontram-se documentos basilares tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos; Plataforma de

Ação de Pequim; Declaração de Istambul; Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2030 e os Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável 2030.



## Plano de Ação

Principais necessidades identificadas

### **Governança, Gestão de Pessoas e Bem Estar Organizacional**

- Dificuldade na conciliação entre as diferentes esferas da vida (profissional, pessoal e familiar);
- Insuficiente formação em horário de trabalho;
- Inexistência de procedimentos em caso de assédio moral e sexual no local de trabalho;
- Baixa utilização do uso de linguagem inclusiva em todos os meios de comunicação da Autarquia;
- Reduzida ação na integração laboral de novos colaboradores/as;
- Inexistência de acordos com entidades culturais e recreativas;
- Inexistência de ações que visem o desenvolvimento de habilidades e competências dos colaboradores/as.

### **Educação, Formação e Emprego**

- Fraca perceção em matéria de igualdade entre homens e mulheres nas entidades;
- Baixa qualificação de alguns colaboradores/as;
- Fraca disseminação de materiais em matéria de igualdade nos estabelecimentos escolares.

### **Saúde**

- Negligência própria no que diz respeito aos cuidados de saúde, por falta de tempo;
- Inexistência de atividades de promoção da ergonomia, atividade física e relaxamento.

### **Urbanismo e Mobilidade**

- Sentimento de insegurança ao circular sozinho/a na via pública em horário noturno;
- Fraca cobertura de transportes públicos;
- Existência de barreiras arquitetónicas.

### **Coesão e Cidadania**

- Reconhecimento da não aplicação de mecanismos em matéria de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho;
- Existência de estereótipos associados às matérias de intervenção da ENIND 2030 e TSH;
- Inexistência de informação cultural e patrimonial acessível a todas as pessoas.

### **Desporto**

- Inexistência de mecanismos impulsionadores de práticas desportivas a jovens raparigas e mulheres;
- Reduzida diversidade na oferta de modalidades desportivas;
- Inexistência de uma cultura organizacional na modalidade mista.



## Eixos de Intervenção

“A perspetiva da interseccionalidade revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, sendo assumida na ENIND como premissa na definição de medidas dirigidas a 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”. (ENIND, 2030)

Eixo de intervenção: Governação, Gestão de Pessoas e Bem-Estar Organizacional								
Objetivo estratégico	Objetivo	Medida	Indicador	Metas	Responsável	Entidades a envolver	Calendarização	Dimensão
Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IHM nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP	Garantir a execução do PMIGO	Reuniões da EIVL	Nº de reuniões realizadas; Nº de pessoas/entidades Participantes	Realização de duas reuniões anuais	CMPL	Todos os elementos da EIVL	Durante a vigência do PMIGO	Interna e externa
	Avaliar e executar o PMIGO	Relatórios de avaliação	Relatórios de avaliação do PMIGO	Dois relatórios de avaliação do PMIGO	CMPL	EIVL e todas as entidades envolvidas na implementação do PMIGO; Entidade avaliadora externa	No final dos 1ºs 12 meses de implementação; No final da vigência do PMIGO	Interna e externa

	Divulgar o PMIGO	Produção de materiais de divulgação	Nº de materiais de divulgação	Dois materiais de divulgação	CMPL	EIVL e todas as entidades envolvidas na implementação do PMIGO	De fevereiro a junho de 2023	Interna e externa
		Apresentação pública do PMIGO	Nº de apresentações	Realização de uma apresentação pública	CMPL	EIVL e todas as entidades envolvidas na implementação do PMIGO	Iniciar até junho de 2023	Interna e externa
	Integrar a perspetiva de género no registo de todas as atividades realizadas ou apoiadas pelo Município	Promover a adoção do uso da linguagem inclusiva em todos os meios de comunicação usados pela Autarquia	Nº de documentos revistos	Revisão de pelo menos 10 documentos já existentes	CMPL	CMPL	Iniciar até junho de 2023	Interna e externa
		Recolher e organizar a informação de acordo com a perspetiva de género	Nº de serviços que efetuaram a recolha desagregada por sexo	40% dos serviços procedem à recolha de informação desagregada por sexo	CMPL	CMPL	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Criar base de dados organizada e elaboração de relatórios estatísticos integrando a perspetiva de género	Nº de base de dados apresentados	Criação de uma base de dados Elaboração de um relatório estatístico anual	CMPL	CMPL	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Atualizar o guião de linguagem inclusiva	Nº de atualizações	Uma atualização	CMPL	SIGO	Durante a vigência do Plano	Interna e externa

	Recolher indicadores referentes aos órgãos sociais das organizações/associações das várias áreas, desagregados por sexo	Criar base de dados	Nº de base de dados apresentados	Criação de uma base de dados	CMPL	CMPL	Iniciar até junho de 2023	Externa
Prevenir/erradicar a tolerância social às várias manifestações de VM/VD, consciencializar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de Direitos Humanos, de igualdade e não discriminação	Promover o conhecimento sobre a IG e combater a tolerância a todas as formas de VCM	Capacitar os recursos humanos da autarquia seguindo o referencial IG da CIG	Nº de ações de formação/capacitação realizadas	60% dos funcionários/as da Autarquia participaram nas ações de capacitação	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos e SIGO	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Divulgar o “Canal de denúncia” existente na página do município.	Nº casos de assédio reportados	Nota de divulgação	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos e SIGO	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Atualizar o guião para a combate à violência doméstica	Nº de atualizações	Uma atualização	CMPL	SIGO	Durante a vigência do Plano	Interno e externo
Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de MH no mercado de trabalho e na atividade profissional	Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	Dispensa da tarde de aniversário de descendente com idade até aos 12 anos (salvaguardando as necessidades de serviço)	Proporção de colaboradores/as que recorrem à medida face ao total de colaboradores/as em condições de dela usufruir. Proporção de pedidos recusados	50% de colaboradores/as em condições de usufruir da medida recorrem à medida	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Mediante requerimento e com subscrição de	Nº de colaboradores/as que utilizam a	50% de colaboradores/as em condições de	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos	Iniciar até junho de 2023	Interna

		compromisso de honra, disponibilizar 2 horas no dia de aniversário de ascendente com idade igual ou superior a 66 anos (salvaguardando as necessidades de serviço)	tolerância de 2 horas	usufruir da medida recorrem à medida				
		Promover a literacia de Direitos e a informação sobre serviços na área da conciliação	Nº ações de divulgação realizadas	- Divulgar anualmente todas as medidas existentes de apoio às famílias; - Integração de separador com informação relacionada, existente no site da Autarquia	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos e SIGO	Iniciar até junho de 2023	Interna e externa
		Divulgação do modelo de horário flexível	Nº de colaboradores/as que utilizam o modelo de horário flexível	90% dos pedidos apresentados pelos colaboradores/as são aprovados	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Reforçar a divulgação dos acordos e protocolos	Nº de ações de divulgação	Pelo menos duas ações de por ano	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos e Associação de Funcionários	Iniciar até junho de 2023	Interna

		sobre sistemas de saúde						
		Proporcionar formação e/ou <i>Workshops</i> a todas as pessoas em horário laboral	Nº de ações de formação/workshops realizados em horário laboral	Realização de pelo menos uma ação anual	CMPL	CMPL	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Instituir e comemorar o Dia do Colaborador e Colaboradora	Nº de sessões realizadas	Realização de pelo menos uma ação anual	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos e SIGO	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Reforçar a divulgação das atividades culturais e recreativas a colaboradores/as	Nº de ações de divulgação	Envio de pelo menos quatro comunicações anuais de divulgação e incentivo à participação.	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos e Cultura	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Dia do acolhimento de novos/as colaboradores/as	Proceder ao acolhimento individualizado de cada colaborador/a	90% dos novos colaboradores/as têm acolhimento individualizado	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos e serviço envolvido	Iniciar até junho de 2023	Interna

Eixo de intervenção: Educação, Formação e Emprego								
Objetivo estratégico	Objetivo	Medida	Indicador	Metas	Responsável	Entidades a envolver	Calendarização	Dimensão
Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	Combater e desconstruir estereótipos de género	Distribuição de guiões de Educação; Género e Cidadania	Nº de guiões distribuídos Nº de escolas a que foram distribuídos guiões face ao nº total de escolas	Todos os Agrupamentos de Escolas concelho têm os guiões	CMPL	Todos os elementos da EIVL; CIG; Agrupamentos de Escolas	Iniciar até final do ano letivo 2022-2023	Externa
	Envolver as instituições de ensino do concelho na promoção da Igualdade de Género	Realização de ações de informação a colaboradores/as das instituições ligadas ao ensino/educação, do concelho	Nº de ações realizadas; Nº de colaboradores/as das instituições ligadas ao ensino/educação participantes	Realização de pelo menos uma ação anual no concelho	CMPL	Todos os elementos da EIVL; Agrupamentos de Escolas	No final da vigência do PMIGO	Externa
	Promover a participação dos/as jovens na promoção da Igualdade de Oportunidades	Propor às Direções dos Agrupamentos e Escolas a criação de fórum/ clube escolar ao qual deve ser prestada consultoria e disponibilizados o máximo de recursos possíveis para a realização das ações que vão ao encontro das necessidades e interesses dos/as jovens	Nº de fórum/clube criados	Criação de pelo menos um? fórum/clube escolar no Concelho	CMPL	Todos os elementos da EIVL; Agrupamentos de Escolas	No final da vigência do PMIGO	Externa
	Melhorar os níveis de	Desenvolver ações de divulgação do centro QUALIFICA	Nº de ações de divulgação	Realização de pelo menos uma ação de divulgação	CMPL	Centro QUALIFICA	Durante a vigência do PMIGO	Interna e Externa

	qualificação das pessoas adultas		Nº de pessoas abrangidas pelas ações de divulgação	anual, se possível no início do ano letivo, destinada a colaboradores/as e uma ação destinada a público externo à Autarquia, articulando com empresas e serviços de ação social				
--	----------------------------------	--	--	---	--	--	--	--

Eixo de intervenção: Saúde								
Objetivo estratégico	Objetivo	Medida	Indicador	Metas	Entidade responsável	Entidades a envolver	Calendarização	Dimensão
Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e homens	Promoção, no local de trabalho de momentos de atividade física/ relaxamento/ergonomia.	Divulgação dos exercícios a serem realizados	Nº de ações de divulgação anuais dos exercícios a serem realizados Nº de lembretes anuais	Envio semestral de exercícios a realizar; Envio mensal de um lembrete	CMPL	Todos os elementos da EIVL	Iniciar até junho de 2023	Interna
		Divulgação da prática de <i>Mindfulness</i>	Nº de ações de divulgação dos exercícios a serem realizados	Envio semestral de exercícios a realizar	CMPL	Todos os elementos da EIVL	Iniciar até junho de 2023	Interna
	Promoção do bem-estar pessoal e laboral	Reforçar a informação relativa aos protocolos existentes e que visam a disponibilização de serviços de nutrição	Nº de notas informativas enviadas/publicadas	Envio semestral de informação relativa aos protocolos existentes e que visam a disponibilização de serviços de nutrição	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos e Associação de Funcionários	Iniciar até junho de 2023	Interna



		Reforçar a promoção de saúde mental e do bem-estar em contexto laboral	Nº de notas informativas enviadas/publicadas	Envio semestral de informação relativa aos protocolos existentes e que visam a disponibilização de serviços de psicologia	CMPL	Serviços de RH/ Administrativos e Associação de Funcionários	Iniciar até junho de 2023	Interna
--	--	--	--	---	------	--	---------------------------	---------

**Eixo de intervenção: Urbanismo e Mobilidade**

Objetivo estratégico	Objetivo	Medida	Indicador	Metas	Entidade responsável	Entidades a envolver	Calendarização	Dimensão
Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de MH no mercado de trabalho e na atividade profissional	Promoção das acessibilidades e uso de transporte público	Divulgação de horários e serviços disponíveis à população	Nº de publicações de divulgação.	Existência de uma publicação anual; Todas as freguesias possuem informação sobre os serviços de transportes públicos disponíveis	CMPL	Juntas de freguesia; Párocos	Iniciar até junho de 2023	Externa
	Promoção de um Concelho inclusivo em termos de acessibilidades	Criação de um selo que reconheça os locais/estabelecimentos que são acessíveis a todas as pessoas	Existência do selo	Criação de regulamento do selo	CMPL	EIVL	Iniciar até junho de 2023	Externa
		Implementação do selo que reconheça os locais/estabelecimentos que são acessíveis a todas as pessoas	Número de selos de local inclusivo atribuídos	Atribuição de pelo menos um selo de local/estabelecimento acessível durante a vigência do plano	CMPL	Tecido empresarial do Concelho	Durante a vigência do PMIGO	Externa

		Fazer um levantamento das barreiras arquitetónicas existentes no Concelho	Nº de estudos realizados	Criação de um relatório decorrente dos estudos realizados por freguesia	CMPL	Juntas de freguesia	Iniciar até junho de 2023	Externa
	Adaptar as estruturas para permitir o acesso a pessoas com problemas de mobilidade aos edifícios geridos pela Autarquia	Eliminar barreiras arquitetónicas por forma a permitir o acesso de todas as pessoas	Nº de adaptações	30% dos edifícios geridos pela Autarquia estejam acessíveis a todas as pessoas	CMPL	Gabinete de Urbanismo	Durante a vigência do PMIGO	Interna e Externa
	Reforçar a segurança no espaço público	Fazer um levantamento dos locais públicos mais e menos seguros, recorrendo ao Guia LGE para a prevenção e segurança no espaço público	Relatório de segurança no espaço público	80% do território alvo de levantamento dos locais públicos mais e menos seguros	CMPL	Juntas de freguesia; GNR; Gabinete de Urbanismo	Durante a vigência do PMIGO	Externa

*“A igualdade de género é uma nova forma de vida. É um relacionamento novo entre mulheres e homens, que se sabem iguais, que se respeitam como iguais, que negociam como iguais. A igualdade de género é uma aprendizagem de cidadania. Sem ela, as pessoas não conhecem a liberdade. E as sociedades não conhecem a paz.”*

(Maria do Céu da Cunha Rêgo, Ex-Secretária de Estado da Igualdade Jurista na área da igualdade de género; ex-presidente da CITE).

Eixo de intervenção: Coesão e Cidadania								
Objetivo estratégico	Objetivo	Medida	Indicador	Metas	Entidade responsável	Entidades a envolver	Calendarização	Dimensão
Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de MH no mercado de trabalho e na atividade profissional	Diminuir o impacto de género na realização de tarefas em contexto laboral	Sensibilizar os empresários/as do Concelho para a difusão de informação em matéria de igualdade, junto dos seus colaboradores/as	Nº de notas informativas remetida às empresas do Concelho Nº de empresas do concelho abrangidas	Realização de pelo menos uma nota informativa para as empresas, garantindo que 50% das empresas são abrangidas	CMPL	Tecido empresarial do Concelho; Gabinete de empreendedorismo	Durante a vigência do PMIGO	Externa
Garantir e reforçar o conhecimento e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH	Informar e sensibilizar sobre a temática do TSH	Realizar ações de sensibilização sobre TSH	Nº de ações realizadas; Nº de pessoas abrangidas	Realização anual de pelo menos uma ação destinada a público em geral e escolar em particular; 50 pessoas abrangidas	CMPL	Escolas e Agrupamentos de Escolas; SIGO; GIP	Durante a vigência do PMIGO	Externa
Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados	Informar e sensibilizar para as PTN	Realizar ações de sensibilização sobre PTN	Nº de ações realizadas; Nº de pessoas abrangidas	Realização anual de pelo menos uma ação destinada a público em geral e escolar em particular; 50 pessoas abrangidas	CMPL	Escolas e Agrupamentos de Escolas; SIGO	Durante a vigência do PMIGO	Externa
Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência	Promover a desconstrução dos estereótipos homofóbicos, lesbofóbicos,	Realizar ações de sensibilização sobre Interseccionalidade nas práticas discriminatórias	Nº de ações realizadas; Nº de pessoas abrangidas	Realização anual de pelo menos uma ação destinada a público em	CMPL	Escolas e Agrupamentos de Escolas; SIGO	Durante a vigência do PMIGO	Externa

contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada	bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos.			geral e escolar em particular; 50 pessoas abrangidas				
Prevenir/erradicar a tolerância social às várias manifestações de VM/VD, consciencializar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de DH, de igualdade e não discriminação	Promover a desconstrução dos estereótipos associados à VD e VCM	Realizar ações de sensibilização sobre violência nas relações de intimidade	Nº de ações realizadas; Nº de pessoas abrangidas	Realização anual de pelo menos uma ação destinada a público em geral e escolar em particular; 50 pessoas abrangidas	CMPL	Escolas e Agrupamentos de Escolas; SIGO	Durante a vigência do PMIGO	Externa
Integrar a promoção da IMH no Combate à pobreza e exclusão social		Realizar ações de sensibilização sobre IG e IO	Nº de ações realizadas; Nº de pessoas abrangidas	Realização anual de pelo menos uma ação destinada a público em geral e escolar em particular; 50 pessoas abrangidas	CMPL	Escolas e Agrupamentos de Escolas; NLI; GIP	Durante a vigência do PMIGO	Externa
Promoção de um Concelho Inclusivo	Proporcionar condições igualitárias aos/às jovens com deficiência	Criar ocupação para jovens com deficiência, em período de férias letivas, adaptando as atividades, promovendo a sua integração nas mesmas	Nº de encontros de trabalho; Nº de jovens com deficiência abrangidos	Existência de um plano de intervenção; Realizar atividades, pelo menos numa pausa letiva anual	CMPL	IPSS´s com intervenção na área da deficiência; Escolas e Agrupamentos de Escolas; Pais/mães e EE	Durante a vigência do PMIGO	Externa
	Dotar os locais turísticos e culturais de informação acessível a	Criar e adaptar as placas de informação nos locais turísticos e culturais	Nº de adaptações	30% dos locais turísticos e culturais têm informação acessível a	CMPL	Serviços de Cultura SIGO	Durante a vigência do PMIGO	Externa

	todas as pessoas			todas as pessoas				
	Integração dos princípios da Carta Portuguesa para a Diversidade	Reativar o Núcleo Norte da Carta Portuguesa para a Diversidade	Nº de sessões de trabalho com as entidades que entregaram o núcleo consultivo	Adesão de pelo menos duas entidades Concelhias à APPDI	CMPL	Núcleo Norte da Carta Portuguesa para a Diversidade	Durante a vigência do PMIGO	Externa
	Apurar qual a situação real em matéria de medidas promotoras da igualdade e não discriminação no Concelho	Atualização das medidas da Autarquia, promotoras de igualdade de oportunidades	Nº de relatórios existentes	Relatório de medidas promotoras de igualdade	CMPL	EIVL	A iniciar até junho de 2023	Interna
	Tornar os parques infantis inclusivos a pessoas com mobilidade condicionada	Dotar os parques infantis de materiais inclusivos	Nº de parques intervencionados	Pelo menos um parque infantil é intervencionado no Concelho	CMPL	Urbanismo; Balcão de Inclusão; SIGO	Durante a vigência do PMIGO	Externa
	Tornar o Concelho mais apelativo à fixação de minorias	Dotar os serviços de respostas concretas e efetivas às minorias, nomeadamente pessoas com deficiência e migrantes, reforçando o balcão de inclusão e criando materiais informativos	Nº de materiais informativos criados	Criar, pelo menos dois materiais informativos, um dirigido a cada minoria citada	CMPL	Balcão de Inclusão	Até junho de 2023	Interna e Externa

Eixo de intervenção: Desporto								
Objetivo estratégico	Objetivo	Medida	Indicador	Metas	Entidade responsável	Entidades a envolver	Calendarização	Dimensão
Integrar a perspetiva de género no registo de todas as atividades realizadas e/ou apoiadas pelo Município	Promover a igualdade nas provas desportivas	Atribuição de prémios por sexo	Nº de provas realizadas com a atribuição de prémios por sexo	Realização de pelo menos uma prova com a atribuição de prémios por sexo	CMPL	Todas as entidades com intervenção em matéria de desporto existentes no Concelho	Durante a vigência do PMIGO	Externa
		Incentivar a criação e participação de equipas mistas nas atividades e provas desportivas	Nº de abordagens (reuniões ou outra) com as entidades desportivas do Concelho	Realizar pelo menos um contacto com cada uma das entidades desportivas do Concelho; Uma reunião realizada conjuntamente ou por uma reunião por clube/entidade	CMPL	Todas as entidades com intervenção em matéria de desporto existentes no Concelho	Durante a vigência do PMIGO	Externa
		Incentivar os Clubes e associações desportivas a diversificar as modalidades praticadas	Nº de abordagens (reuniões ou outra) com as entidades desportivas do Concelho	Realizar pelo menos um contacto com cada uma das entidades desportivas do Concelho; Uma reunião realizada conjuntamente ou por uma reunião por clube/entidade	CMPL	Todas as entidades com intervenção em matéria de desporto existentes no Concelho	Durante a vigência do PMIGO	Externa

*“A perspetiva da interseccionalidade revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, sendo assumida na ENIND como premissa na definição de medidas dirigidas a 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”. (ENIND, 2030).*

## Metodologia de monitorização e avaliação do PMIGO 2023-2026

O processo de monitorização do PMIGO – 2023-2026, será da responsabilidade da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), em articulação com todos os serviços e departamentos envolvidos.

A monitorização será feita de forma regular, com periodicidade semestral, através recolha de informação junto das entidades responsáveis e envolvidas na implementação de cada medida, de modo a aferir o grau de execução de cada medida e a análise dos resultados alcançados nos respetivos indicadores de realização, permitindo deste modo, identificar eventuais desvios e as ações a introduzir com vista à sua correção, ou a eventual introdução de novas medidas.

A avaliação do PMIGO será feita por uma entidade externa, e contemplará dois momentos:

- num primeiro momento será realizada a avaliação dos primeiros 12 meses de implementação do PMIGO, cujo relatório de avaliação será sujeito a validação pela EIVL.
- no final do período de vigência do PMIGO, será realizada a avaliação final, cujo relatório de avaliação, após validação pela

EIVL, será sujeito a aprovação em reunião de Câmara e submetido à Assembleia Municipal.

Ambos os momentos serão realizados em estreita articulação com a EIVL, com vista a garantir que este seja um processo dinâmico e participado pelos vários *stake holders* envolvidos na conceção e implementação do PMIGO.

Neste sentido, será adotada uma metodologia diversificada, conjugando diferentes fontes e instrumentos de recolha de dados, permitindo recolher informação qualitativa e quantitativa, acerca do cumprimento das metas definidas. O processo de avaliação, deverá, também, identificar os fatores críticos de sucesso e insucesso, os fatores externos e as ameaças e oportunidades no decorrer da implementação do PMIGO, com vista à avaliação do seu impacto e à apresentação de ações de melhoria para o futuro.

Os resultados dos dois momentos de avaliação do PMIGO definidos, deverão ser divulgados internamente e externamente, junto de todos/as os/as destinatários/as e intervenientes na sua conceção e implementação.

### Composição de EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local

A Equipa para a Igualdade na Vida Local foi adaptada da equipa de trabalho já existente desde a elaboração do primeiro Plano Municipal para a Igualdade, à qual foi dada a designação de Comissão + Igualdade, + Cidadania”.

Atualmente integram a EIVL, as seguintes pessoas em representação de serviços, áreas, organismo, entidades e/ou organizações:



a) Executivo

Frederico Castro – Presidente da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso;

Fátima Moreira – Vice-presidente da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso e Vereadora do pelouro de Igualdade e Inclusão;

b) Conselheiro/a Local para a Igualdade

Carla Melo – Conselheira Interna;

Carlos Vieira - Conselheiro Externo;

c) Dirigentes da Câmara Municipal:

Ângela Matos – Recursos Humanos;

Hélder Rodrigues – Orçamento;

Rui Meira – Gestão Urbanística;

Carlos Marinho – Planeamento;

Eliana Oliveira – Intervenção Social;

Maria José Lourenço – Saúde;

Maria José Lourenço – Educação.

d) Integram ainda a EIVL, representantes das seguintes áreas consideradas importantes para a concretização dos objetivos propostos para a área da Igualdade:

Sofia Freitas – Cultura;

André Cruz – Informática;

Berta Carvalho – Comunicação;

Adriana Sousa – Obras Municipais e Ambiente.

e) Investigadora/ especialista

Ana Maria Brandão – Professora Auxiliar na Universidade do Minho, investigadora do Centro de Investigação em Ciências Sociais – CICS Nova e especialista na área da IG.

f) Representante da Assembleia Municipal

José Manuel Silva - na qualidade de representante de Presidentes de Junta de Freguesia

g) Representantes dos diferentes setores da comunidade

Sónia Fernandes – Santa Casa da Misericórdia da Póvoa de Lanhoso, em representação das IPSS´s;

Domingos Silva – Presidente da Associação de Apoio aos Deficientes Visuais do Distrito de Braga, em representação das Associações e das entidades concelhias com vocação para o apoio às pessoas com deficiência;

Moisés Campos – CEO da Empresa Plako e outras, em representação do tecido empresarial do Concelho.

## Entidades envolvidas na implementação do PMIGO

As entidades envolvidas na boa implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades são:

- CMPL (urbanismo; SIGO; RH; administrativos; saúde; cultura; empreendedorismo; balcão inclusão e outros que possam vir a ser considerados importantes aportar);

- Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- Associação social e cultural de funcionários da Camara Municipal da Póvoa de Lanhoso;
- Agrupamento de Escolas da Póvoa de Lanhoso;
- Agrupamento de Escolas Gonçalo Sampaio;
- Escola Profissional do Alto Ave;
- Juntas de Freguesia;
- Empresas;
- GNR;
- Gabinete de Inserção Profissional;
- Centro QUALIFICA;
- Núcleo Local de Inserção;
- IPSS ´s com intervenção na área da deficiência (Casa de Trabalho de Fontarcada; Associação de Apoio aos Deficientes Visuais do Distrito de Braga; ASSIS - Associação de Solidariedade Social, Integração e Saúde do Norte);
- Associação de pais e encarregados/as de educação;
- APPDI – Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão;
- Clubes desportivos do concelho.

### **Atividades e boas práticas recorrentes promovidas pelo Município a desenvolver em paralelo com o PMIGO**

- Comemoração de dias temáticos relacionados com as áreas da ENIND 2030;
- Comemoração de dias temáticos relacionados com a promoção dos Direitos Humanos;
- Realização de *workshops*, seminários, tertúlias e outros momentos de reflexão;

Promoção de momentos de partilha e reflexão, com a possibilidade de convidar oradores/as e especialistas nas áreas em debate;

- Projeto “+ Cidadania”

Realização permanente de ações de formação e sensibilização, e exposições sobre as temáticas inerentes aos Direitos Humanos, Cidadania, Violência nas Relações de Intimidade (violência conjugal, de género, no namoro, nas pessoas idosas e nas crianças), Bullying, Mutilação Genital Feminina, Tráfico de Seres Humanos e Igualdade de Género e Oportunidades;

- Semana Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Promovida pela Autarquia de 19 a 25 de novembro, na qual são organizadas várias ações, versando temas variados e destinados a públicos diferenciados);

- Café Concerto Inclusivo

Um momento social e cultural promovido por, para e com as pessoas com deficiência, integradas nas estruturas vocacionadas para o seu cuidado;

- *Human Rights Summer Week* – Academia de Verão

Semana direcionada a jovens com idades compreendidas entre os 12 e os 17 anos de idade, na qual são abordadas várias temáticas estruturantes da sociedade, promovido o debate e a reflexão. Estes momentos realizam-se num contexto informal, estando os/as jovens sem acesso a redes sociais e qualquer equipamento eletrónico, fomentando assim a interação e a criação/reforço de laços sociais;

- Projeto “Igualdade, Cidadania e Direitos Humanos”

Projeto direcionado a crianças que frequentam o ensino pré-escolar, sendo o principal objetivo a desconstrução de estereótipos de género e a desconstrução de preconceitos enraizados na sociedade;

- “#Somos Tod@s#”  
Promoção da experiência de diferentes modalidades de desporto adaptado para jovens em contexto escolar;
- Olimpíadas Intergeracionais  
As olimpíadas intergeracionais têm como objetivos, aumentar a consciencialização da prática do desporto sem fronteiras, sem idade e sem género predefinidos, ampliando a participação no desporto e na atividade física dos grupos mais vulneráveis e contribuir para a aquisição de competências com dos jovens tendo em vista a criação de oportunidades de emprego na área do desporto;
- #ExperimentaOTeuFuturo”  
Visita a escolas, institutos e faculdades, de modo a promover o contacto dos/as jovens ao contexto académico, objetivando combater estereótipos de género que condicionam as escolhas académicas de rapazes e raparigas;
- Marcha solidária para com as vítimas de violência doméstica e de género;
- Atendimento, acompanhamento e encaminhamento de vítimas de violência doméstica e de género;
- RAP – Resposta de Apoio Psicológico do Ave  
Este projeto supramunicipal tem como objetivo principal, promover o atendimento, apoio e acompanhamento especializados, nas dimensões psicológica e psicoterapêutica, a crianças e jovens vítimas de violência doméstica.

## Bibliografia

- Conselho dos Municípios e Regiões da Europa (2006) Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local
- Constituição da República Portuguesa, VII Revisão Constitucional, 2005
- Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica. Istambul, 2011
- Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), 1979
- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2007
- Declaração e a Plataforma de Ação de Pequim, ONU 1995
- Declaração Universal dos Direitos Humanos, ONU 1948
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND)
- Ferreira, V.; Almeida, H. (2016). Kit de ferramentas para diagnósticos participativos. Coimbra: CES
- Integração de Refugiados em Portugal. O papel e práticas das instituições de acolhimento. ACM 2021
- Leite, C.; Almeida, J.; Vais, R. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego. Coimbra: CES
- Lopes, M.; & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer. Coimbra: CES

- Lopes, M.; & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo, Habitação e Ambiente. Coimbra: CES
- Monteiro, R. & Ferreira, V. (Coord.); Saleiro, S.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes. Coimbra: CES
- Monteiro, R. & Ferreira, V. (Coord.); Saleiro, S.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público. Coimbra: CES
- Múrias, C. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Saleiro, S.; Lopes, M.; (2016). Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género. Coimbra: CES
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 - ODS 5: Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e meninas (ONU, 2015)
- Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020
- Plano Estratégico para as Migrações (PEM) 2015-2020
- Saleiro, S. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação. Coimbra: CES
- Saleiro, S. & Ferreira, V. (Coord.); Monteiro, R.; Lopes, M.; Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social. Coimbra: CES
- V Plano de Ação para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2022-2025.

