

Relatório de Execução do
Plano Municipal
para a **Igualdade** e a
Não Discriminação
de Baião



Ficha Técnica

Projeto: Plano Intermunicipal para a Igualdade no Tâmega e Sousa

Designação: Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Baião

Entidade Promotora: Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa

Entidade Financiadora: POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, Tipologia de Operações 1.06 – “Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação de planos para a igualdade”

Entidade Intermédia: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)

Entidade Executora: Câmara Municipal de Baião

Contactos: [Câmara Municipal](#)

 255 540 500

 255 540 510

 Praça Heróis do Ultramar 4640-158 Baião

 geral@cm-baiao.pt

 www.cm-baiao.pt

 Seg. a Sex.: Das 09h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h00

ÍNDICE	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	1
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS.....	2
1. NOTA INTRODUTÓRIA	3
2. ENQUADRAMENTO	5
3. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES DO DLIGND	9
4. ENVOLVIMENTO ALARGADO DE PARCEIROS	13
5. PLANO DE AÇÃO.....	15
6. AÇÕES PREVISTAS VS. AÇÕES IMPLEMENTADAS 2022-2025	19
7. OUTRAS AÇÕES NÃO ELENCADAS NO PMIND E ENQUADRÁVEIS NA IGND.....	25
8. METODOLOGIA DE RECOLHA DE EVIDÊNCIAS	27
9. BALANÇO E AVALIAÇÃO	69
10. CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
11. GLOSSÁRIO.....	85
12. ANEXOS	93
I. Reunião da EIVL e emissão de parecer relativo ao relatório de execução do PMIND.....	93

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Outros documentos estratégicos municipais que integram o PMIND	5
Gráfico 2: Objetivos do projeto	7
Gráfico 3: Atividades da Fase I	7
Gráfico 4: Resultados da análise SWOT emergentes do DLIGND	12
Gráfico 5: Objetivos gerais e específicos	16
Gráfico 6: Eixos de intervenção	17
Gráfico 7: Objetivos e ações propostas no PA	18
Gráfico 8: Fontes de recolha de evidências	28
Gráfico 9: Monitorização e avaliação da implementação e execução do Plano de Ação	70
Gráfico 10: Estado das ações propostas do PMIND	80

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

AE – Agrupamento de Escolas

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CIM-TS – Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa

CLASB – Conselho Local de Ação Social de Baião

CLDS – Contratos Locais de Desenvolvimento Social

CMB – Câmara Municipal de Baião

CPCJ – Comissão de Proteção de Crianças e Jovens

DGARH – Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos

DGFCO – Divisão de Gestão Financeira e Controlo Orçamental

DLIGND – Diagnóstico Local da Igualdade de Género e Não Discriminação

DSCE – Divisão Social, Cultural e da Educação

EAVB – Estrutura de Apoio à Vítima de Baião

EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local

ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, Portugal + Igual

GCII – Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem

IGND – Igualdade de Género e Não Discriminação

NUTS – Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos

ODS – Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

PA – Plano de Ação

PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

RIIAV – Rede Intermunicipal e Integrada de Apoio à Vítima

SIADAP – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública

*“Se queremos um futuro melhor,
o futuro começa agora
e está nas nossas mãos.”*
(Maria de Lourdes Pintassilgo)

1. NOTA INTRODUTÓRIA

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, em particular, art.º 33.º, n.º 1, alínea q) e art.º 25.º, n.º 1, alínea h), 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 da ação do município, designadamente, através da adoção de planos municipais para a igualdade. Logo, 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 Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal +Igual”.

No sentido de prosseguir aquela determinação e contribuir para a territorialização efetiva das políticas de igualdade e não discriminação, foi celebrado o Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), o qual e no âmbito das suas atribuições dá origem ao presente Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) – Baião + IGUAL, com o horizonte temporal de 2022-2025.

Tal como se tem vindo a referenciar, nos produtos prévios¹, o PMIND consubstancia o compromisso e o comprometimento da Câmara Municipal de Baião (CMB) em dar visibilidade e assumir a igualdade de género e a não discriminação entre mulheres e homens como uma política pública transversal. Concomitantemente, traduz a agregação das condições e da vontade política para, num contexto intermunicipal, assumir o compromisso com a integração da perspetiva de género em todas e quaisquer decisões, em qualquer área da política setorial, desde decisões de gestão corrente até à angariação de recursos ou ao estabelecimento de regras administrativas e normas jurídicas.

Na sequência da avaliação diagnóstica local foi aprovado o plano de ação (PA) que congrega um conjunto de ações que preveem e operacionalizam objetivos, indicadores e metas

¹ Conf. Diagnóstico Local e Plano de Ação 2022-2025

considerados fundamentais para, numa perspetiva de transversalidade e participação integrada e colaborativa, em prol da igualdade e não discriminação, promover uma efetiva mudança comunitária. Neste sentido foi sujeita a escrutínio, deliberação e aprovação em sede de:

- ✓ Reunião de Câmara, no dia 15 de novembro de 2022, com 4 votos a favor dos eleitos do Partido Socialista e abstenção dos dois vereadores eleitos pelo Partido Social Democrata;
- ✓ Sessão Ordinária da Assembleia Municipal, no dia 26 de novembro de 2022, por unanimidade.

Findos os primeiros 6 meses de implementação do PA, importará aferir da percentagem de execução das ações programadas. Nesse sentido, prevê-se a elaboração de um relatório de avaliação destes primeiros meses de execução do PMIND, o qual será realizado por uma entidade externa. Esse relatório será validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) e submetido ao Executivo Camarário, e posteriormente apresentado à Assembleia Municipal para idêntico escrutínio. Servirá ainda como instrumento de informação e comunicação com os diferentes agentes implicados e facilitará os processos posteriores de avaliação intermédia e final.

Contudo, o relatório que aqui se apresenta, antecedendo o relatório acima enunciado, vem agregar a análise sistemática da informação, obtida e coletada a partir de um enfoque multiestratégico relativa aos indicadores e metas estipuladas para cada uma das ações planificadas. Concomitantemente, apresenta a respetiva aferição dos objetivos propostos, identifica os desvios no processo de implementação e execução, bem como formula propostas de melhoria, quando se considerou necessário, tal como a adequação dos recursos económicos e de pessoal.

Logo, este processo avaliativo pretende não apenas avaliar o grau de cumprimento dos objetivos estabelecidos no PMIND, mas, sobretudo e principalmente, constituir-se-á como o sustentáculo para as políticas de igualdade entre mulheres e homens futuras no âmbito municipal.

*“Um mundo de igualdade não é feito de pessoas iguais,
mas de pessoas com direitos iguais
para serem diferentes!”
(Rosana Hermann)*

2. ENQUADRAMENTO

O projeto “Plano Intermunicipal para a Igualdade no Tâmega e Sousa” emerge da candidatura ao Aviso n.º POISE 22-2020-03 e está enquadrado no âmbito da tipologia de operações 1.06 – apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, cuja entidade promotora é Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa (CIM-TS) e as entidades executoras são os municípios que a integram².

Nos termos do caderno de encargos, os trabalhos a desenvolver e os produtos que deles derivam estão vinculados aos objetivos da ENIND – Portugal + Igual 2018-2030 e aos respetivos Planos Nacionais de Ação, mormente: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens; Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica; Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais; IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos.

A par deste enquadramento macro, considerou-se naturalmente a integração no contexto municipal. E, neste, o PMIND Baião + Igual, é parte integrante, designadamente:



Gráfico 1: Outros documentos estratégicos municipais que integram o PMIND

² Da CIM-TS fazem parte os municípios de Amarante, Baião, Castelo de Paiva, Celorico de Basto, Cinfães, Felgueiras, Lousada, Marco de Canaveses, Paços de Ferreira, Penafiel e Resende

Em sede de reunião do Conselho Local de Ação Social de Baião (CLASB), no dia 25 de fevereiro de 2022, a qual contou com a participação dos representantes das 22 entidades do concelho que integram este órgão, o Plano de Ação 2022-2026 foi aprovado por unanimidade e abrangeu a aprovação simultânea dos documentos estratégicos acima mencionados, os quais orientarão as políticas de coesão social, igualdade e desenvolvimento social do concelho nos próximos anos.

Estas irão desenvolver-se em torno de 6 eixos de atuação:

- GOVERNANÇA, de modo a reforçar a coordenação estratégica da rede;
- CONHECIMENTO, através da elaboração de um diagnóstico social estruturante, envolvendo todas as organizações da Rede Social de Baião;
- PLANEAMENTO E AVALIAÇÃO, concebendo o Plano de Desenvolvimento Social 2022-2026 e a programação da rede de equipamentos coletivos, serviços e respostas sociais no concelho de Baião (Carta Social);
- COMUNICAÇÃO, com o objetivo de proporcionar uma maior visibilidade à imagem da Rede Social;
- CAPACITAÇÃO DA REDE, pretende-se promover a melhoria do funcionamento das organizações da Rede (através da partilha de boas práticas) e o desenvolvimento contínuo das competências;
- SISTEMA DE INFORMAÇÃO, que pretende potenciar as bases de dados do Diagnóstico Social de Baião.

Este balizamento nacional e local determinou a definição de um conjunto de objetivos, que guiarão as políticas públicas no âmbito da igualdade de género e não discriminação designadamente:



Gráfico 2: Objetivos do projeto

Nos termos do art.º 40.º do regulamento específico do processo de candidatura e do caderno de encargos são elegíveis, para efeitos de financiamento, as seguintes atividades sequenciais, no decurso da primeira de duas fases, as quais se materializam neste documento:



Gráfico 3: Atividades da Fase I

O culminar da segunda atividade é o produto que agora se apresenta – o relatório de execução do PMIND – pretendendo traduzir a efetividade da implementação das ações definidas. Isto é, mediante uma estratégia de acompanhamento e monitorização da implementação e execução das ações previstas para os primeiros 6 meses do PMIND, o qual tem subjacente procedimentos de recolha de informação, descrever-se-á a adequabilidade da execução e como se operacionalizou ou não o modelo de governação previsto por relação direta com as metas definidas.

Neste sentido, este relatório configura-se como indispensável refletir sobre o processo operacional de transposição da intenção à ação, numa lógica dinâmica e flexível o suficiente para permitir ajustar prioridades, superar constrangimentos, otimizar recursos e integrar novas necessidades.

Nos termos dos compromissos assumidos, mormente a prestação de contas, este relatório foi submetido a aprovação, desde logo, pela EIVL no dia 15 de maio de 2023, conforme ata em anexo. Porém, e uma vez que contempla um período de execução inferior a 12 meses, dispensa excecionalmente o envio do relatório para aprovação do Executivo Camarário e submissão à Assembleia Municipal.

Ressalvar que, enquanto instrumento que estabelece uma estratégia de transformação das relações sociais, mediante a definição de objetivos de médio e longo prazo, bem como de metas e dos responsáveis pela sua prossecução, é um documento aberto e em permanente aperfeiçoamento para dar as respostas mais adequadas à realidade do município e do concelho de Baião.

Logo, o processo avaliativo assume-se como fundamental e transversal, na medida em que permite melhor perceber a adequação e a pertinência da intervenção proposta até à sua execução. Assim, e recorrendo a uma monitorização e acompanhamento mensal da implementação das ações previstas, foram:

- Registadas as ações implementadas e concluídas;
- Analisados os desvios entre a previsão e a execução, independentemente da sua natureza – negativos ou positivos;
- Adotadas medidas corretivas e de melhoria nas ações não iniciadas e não concluídas;
- Agregadas novas ações que, entretanto, se concretizaram e que inicialmente não estavam contempladas no plano de ação;
- Monitorizadas as ações de acordo com o cronograma e o planeamento definidos.

*“Talvez 100.000 homens, só homens, nada mais que homens, manifestando-se nas ruas,
enquanto as mulheres, nos passeios, lhes lançariam flores,
este poderia ser o sinal de que a sociedade necessita para combater,
desde o seu próprio interior e sem demora,
esta vergonha insuportável.
E para que a violência de género, com resultado de morte ou não,
passe a ser uma das primeiras dores e preocupações dos cidadãos.
É um sonho, é um dever.”*
(José Saramago)

3. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES DO DLIGND

No pressuposto de que as questões da igualdade e de género estão indelévelmente associadas ao reconhecimento e ao respeito pelos direitos humanos, bem como de emancipação social e identitária, além de serem ainda uma exigência de justiça social, era premente que o município e a comunidade dispusessem de um documento descritivo, atual e afirmativo da realidade concelhia nas suas múltiplas interações e que explicitasse as dinâmicas (re)produtoras de (des)igualdades e discriminação entre mulheres e homens.

Apenas com este conhecimento aprofundado e local das práticas em vigor se poderá assumir, na perspetiva da boa-governança, da adequabilidade/utilidade e da transparência, o compromisso de corrigir as fragilidades identificadas e potenciar as oportunidades emergentes, estruturando então uma estratégia e um plano de ação refletido e mensurável. Abrindo-se assim caminho para a mudança que se preconiza na dimensão de género – promover a igualdade de género, a igualdade de oportunidade entre mulheres e homens, contribuir para a eliminação de estereótipos de género no processo de desenvolvimento local, integrar a perspetiva de género nas políticas/programas/projetos municipais – bem como fomentar o desenvolvimento social, económico e cultural do concelho de Baião.

Ora, após a caracterização do concelho, das estruturas de que dispõe e dos serviços de que cidadãos e cidadãs podem usufruir, concluiu-se que Baião apresenta desigualdades de género. Estes contextos de não igualdade e de discriminação são passíveis de serem observados aos mais diversos níveis e de uma forma transversal – educação e formação, saúde, emprego e remuneração, acesso a responsabilidades políticas e cargos diretivos e sociais, atividades empresariais e empreendedorismo. Contudo, e não obstante alguns dados evidenciarem um melhor posicionamento global face ao enquadramento das

restantes Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTS), este não nos deve satisfazer, pois continua a haver necessidade de intervenção.

Efetivamente apenas mediante a capacidade de boa-governança, sustentada numa intervenção em rede, sistémica e coerente, agregadora de recursos e de vontades, estruturada a partir do conhecimento aprofundado do contexto geográfico, social, cultural e económico onde somos e estamos poderá desencadear ações estratégicas de intervenção capazes de atingir a igualdade e a não discriminação que se preconiza.

Este conhecimento aprofundado, comprometido e envolvido mobiliza o município na implementação de um PMIND, o qual desponta das conclusões e recomendações seguintes:

- Implementar um modelo de intervenção marcado pela coerência, pela continuidade, pela monitorização e avaliação, pela boa-governança, subjacente a uma estratégia de coesão social e territorial;
- Afirmar o mainstreaming de género como uma missão do município que se estenda além do DLIGND e seja assumido enquanto estratégia para a integração da perspetiva de género na dimensão organizacional, nas políticas, procedimentos e práticas de gestão dos recursos humanos, bem como na relação com entidades parceiras mediante a introdução de critérios de qualificação;
- Mobilizar a criatividade e os recursos existentes para disseminar informação, sensibilizar os diversos públicos para a temática e disponibilizar oportunidades de enriquecimento mediante a formação (interna e externa, seja mediante sessões públicas e/ou outras iniciativas formais e informais);
- Estabelecer parcerias e promover ações positivas amplamente divulgadas mediante o recurso a uma comunicação impactante, tanto para numa perspetiva de valorização da ação, como simultaneamente para contribuir para a quebra de estereótipos;
- Incentivar e assegurar as condições para uma participação igualitária de mulheres e homens, em todos os domínios da intervenção do município;
- Valorizar a dinâmica de envolvimento da comunidade, no sentido de reforçar o trabalho em rede, de comprometer e dar vez e voz às entidades que estão mais próximas do público estratégico;
- Fortalecer e fomentar o trabalho em parceria, articulado e com criação de sinergias entre as ações desenvolvidas pelos diferentes agentes do território, numa perspetiva de corresponsabilização, partilha e otimização de recursos e meios;

-
- Não assumir o DLIGND como um documento acabado, bem pelo contrário, é necessário continuar a monitorizar e avaliar para consolidar os esforços e definir estratégias de intervenção assertivas.

(Re)Conhecer as assimetrias existentes entre mulheres e homens, debater as razões que contribuem para essa desigualdade e refletir conjuntamente sobre as ações a implementar, as quais possam contribuir para a paridade são fundamentais para uma intervenção concertada, mobilizadora, diferenciadora e inovadora, a qual esteve subjacente ao PA.

Recuperado a partir do DLIGND, uma vez que se revela ser uma ferramenta fundamental no âmbito do planeamento estratégico ou na elaboração de um plano de ação, pois identifica o nosso posicionamento – interno e externo, positiva e negativamente – a matriz SWOT que se apresenta deriva da sigla inglesa e significa strenghts, weaknesses, opportunities e threats, isto é, forças, oportunidades, fraquezas e ameaças.

Logo, permite definir áreas de intervenção prioritárias e de consolidação, na medida em que o cruzamento dos diferentes quadrantes permite identificar e definir os diferentes posicionamentos estratégicos:

- Ofensivo ou de desenvolvimento de vantagens competitivas = Pontos fortes x Oportunidades;
- De confronto para a implementação de mudança = Pontos fortes x Ameaças;
- De reforço para melhor aproveitar as oportunidades = Pontos fracos x Oportunidades;
- Defensivo com introdução de modificações para salvaguardar a viabilidade = Pontos fracos x Ameaças.

Após a recolha de informação, o tratamento dos dados, a interpretação dos mesmos, impôs-se um olhar crítico e analítico que nos permitiu identificar os atributos e fatores internos, bem como do ambiente que introduz inputs positivos e negativos, que infra se reproduz.

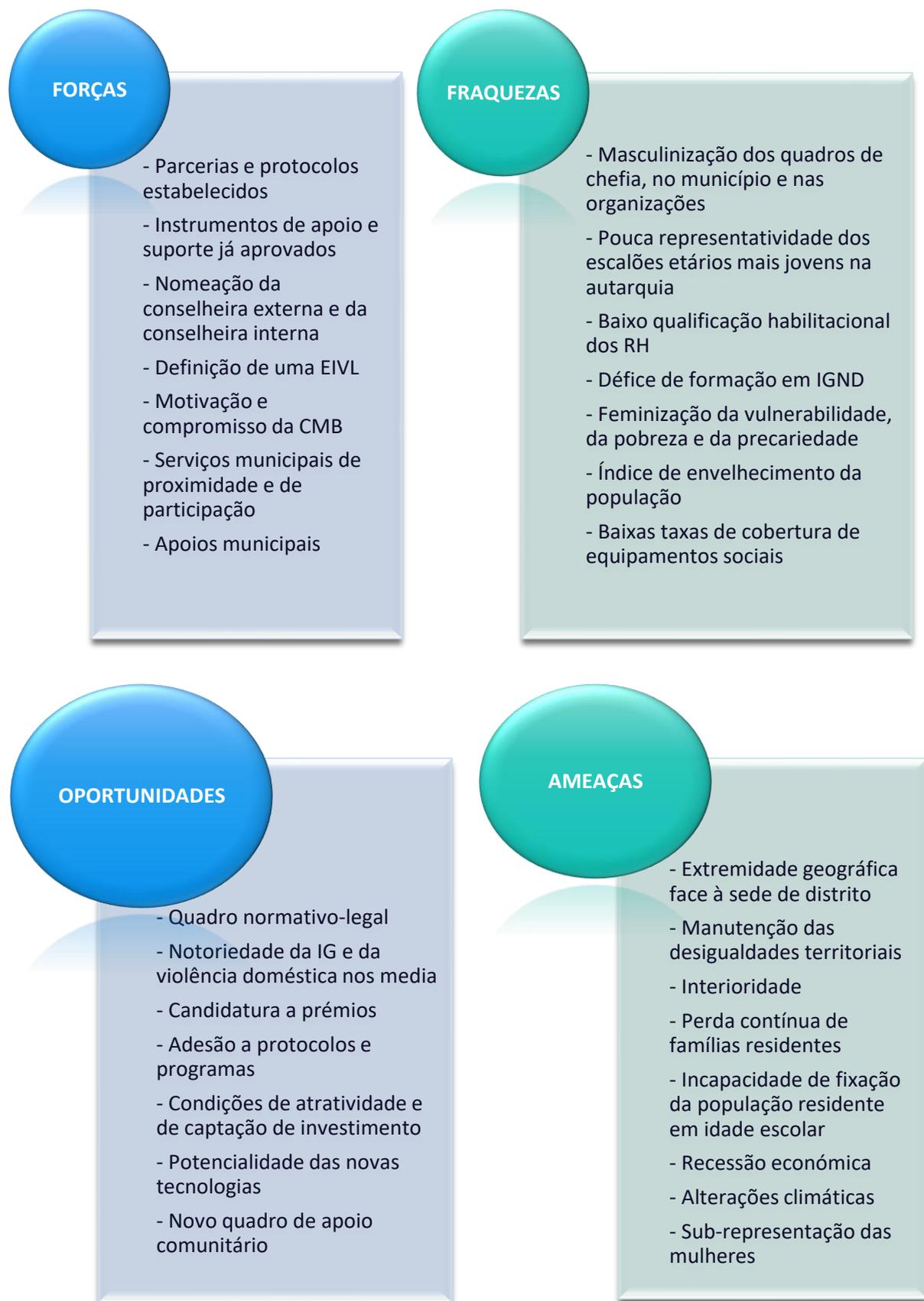


Gráfico 4: Resultados da análise SWOT emergentes do DLIGND

“A igualdade entre homens e mulheres é um imperativo e um objetivo social em si mesmo, essencial a uma vivência plena da cidadania, constituindo um pré-requisito para se alcançar uma sociedade mais moderna, justa e equitativa, e um desenvolvimento sustentável, no respeito pleno da dignidade humana.”
(Relatório Nacional sobre a Implementação da Agenda 2030)

4. ENVOLVIMENTO ALARGADO DE PARCEIROS

No pressuposto de que os planos municipais para a igualdade, como se tem vindo a referir, são instrumentos de planeamento de políticas públicas ao nível local e que instituem estratégias de transformação das assimetrias de género, reveladas pelo diagnóstico local de género, foi tempo de definir prioridades, formular objetivos realistas, tangíveis e quantificáveis, delinear ações e recursos a mobilizar, atribuir responsabilidades e calendarizar o processo de implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Baião + Igual.

Caracterizando-se pela sua abrangência temática, pelo envolvimento alargado de parceiros, bem como pela estruturação em função da realidade territorial, o PMIND verte um plano de ação que é progressivo e contínuo na dimensão temporal da sua vigência, pelo que exige uma permanência e um acompanhamento coordenado das diferentes ações que integra. Pelo exposto e nos termos dos objetivos definidos e das ações propostas no PA torna-se evidente que este produto resulta de um esforço não apenas da edilidade, mas, sobretudo, de todos e todas as entidades parceiras do município. Neste sentido, todos e todas se devem sentir corresponsabilizados na execução do PMIND, uma vez que o cumprimento das ações está intrinsecamente relacionado com a rede de contactos e com o envolvimento dos diversos atores sociais locais.

A comprovar este envolvimento que suplanta as estruturas municipais – sejam elas o executivo, a assembleia municipal ou mesmo a EIVL e respetivas conselheiras – abrangendo a municipalidade em toda a sua amplitude, está o gráfico abaixo que elenca o conjunto de parceiros estratégicos que cooperaram para a implementação com sucesso do PMIND. A saber:



*“Nós percebemos a importância da nossa voz
quando somos silenciados.”*
(Malala Yousafzai)

5. PLANO DE AÇÃO

O PA foi submetido a aprovação nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais e vigorará por um período de 4 anos, estando identificados:

- Os domínios de intervenção e respetivos objetivos para cada uma das áreas abordadas no diagnóstico local;
- As medidas concretas de intervenção para cada domínio estratégico;
- Metas anualizadas para cada medida complementadas com os respetivos indicadores;
- Procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimentos das metas previstas.

Naturalmente, toda a estratégia de ação tem subjacente um modelo de governação que envolve os principais intervenientes locais e mobiliza os diferentes departamentos e divisões do município.

Os princípios de adequabilidade e utilidade não foram igualmente descurados na definição das medidas a implementar, procurando corresponder não apenas aos critérios de avaliação, mas procurando, de facto, criar e facilitar as condições para a implementação do respetivo plano.

Sendo que a finalidade do PMIND é a promoção da diversidade e da inclusão a nível local, garantindo o efetivo respeito pelos direitos e os deveres de todas as pessoas, foram identificados objetivos – gerais e específicos – para balizar o quadro de atuação, a saber:

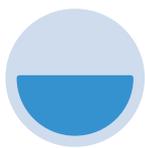


Gráfico 5: Objetivos gerais e específicos

O PA resulta, como se percebe, do conjunto das áreas estratégicas a desenvolver no concelho de Baião, e nas quais se pretende potenciar a igualdade de género e a não discriminação. Tal como já se mencionou também, constitui-se como um documento estratégico enquadrador e promotor da coesão social, bem como um instrumento operacional para a redução das desigualdades no território.

A dimensão estratégica do PMIND, procurou identificar um conjunto de prioridades estratégicas de intervenção, definir objetivos específicos para as medidas concretas, metas a alcançar, indicadores de avaliação da medida, identificar os parceiros a envolver e as possíveis fontes de financiamento, numa perspetiva de transversalidade e participação integrada e colaborativa, em prol da igualdade e não discriminação como pressuposto para uma efetiva mudança comunitária.

Neste âmbito, as ações a concretizar nas diferentes áreas de intervenção abrangem:

- A vertente interna – as ações a desenvolver no contexto organizacional e funcional do município de Baião;
- E a vertente externa – as ações que se traduzem no envolvimento e participação ativa de entidades locais e respetiva comunidade, estando esta última vertente estruturada em eixos de intervenção, a saber:



Gráfico 6: Eixos de intervenção

Para além destes eixos, há ainda a medidas transversais, que incluem a monitorização e avaliação.

Em qualquer circunstância, referir que se procurou colmatar, primeiramente, os indicadores que não foram passíveis de serem apurados na fase do diagnóstico local, para além desse pensar em disponibilizar serviços, recursos e/ou oportunidades para debater, refletir e agir no âmbito de práticas promotoras de desigualdade e discriminatórias.

A atuação em parceria/em rede foi ainda uma aposta evidente, pois o envolvimento alargado dos diferentes agentes sociais permite uma ação mais abrangente e concertada.

As ações apresentadas apresentam distintos graus de complexidade e envolvem também distintas tipologias de atuação, contudo, pretendeu-se garantir uma matriz coerente e estrutural ainda que organizada em função da permeabilidade e do horizonte temporal de implementação.

Sublinhar que se pretendeu um PA transversal com a integração de ações específicas, numa perspetiva de mainstreaming de género e focadas na realidade e necessidades específicas do concelho de Baião, dando resposta ao enquadramento de índole territorial apurado em sede de diagnóstico local.

Face ao exposto foi delineado um plano de ação composto por:

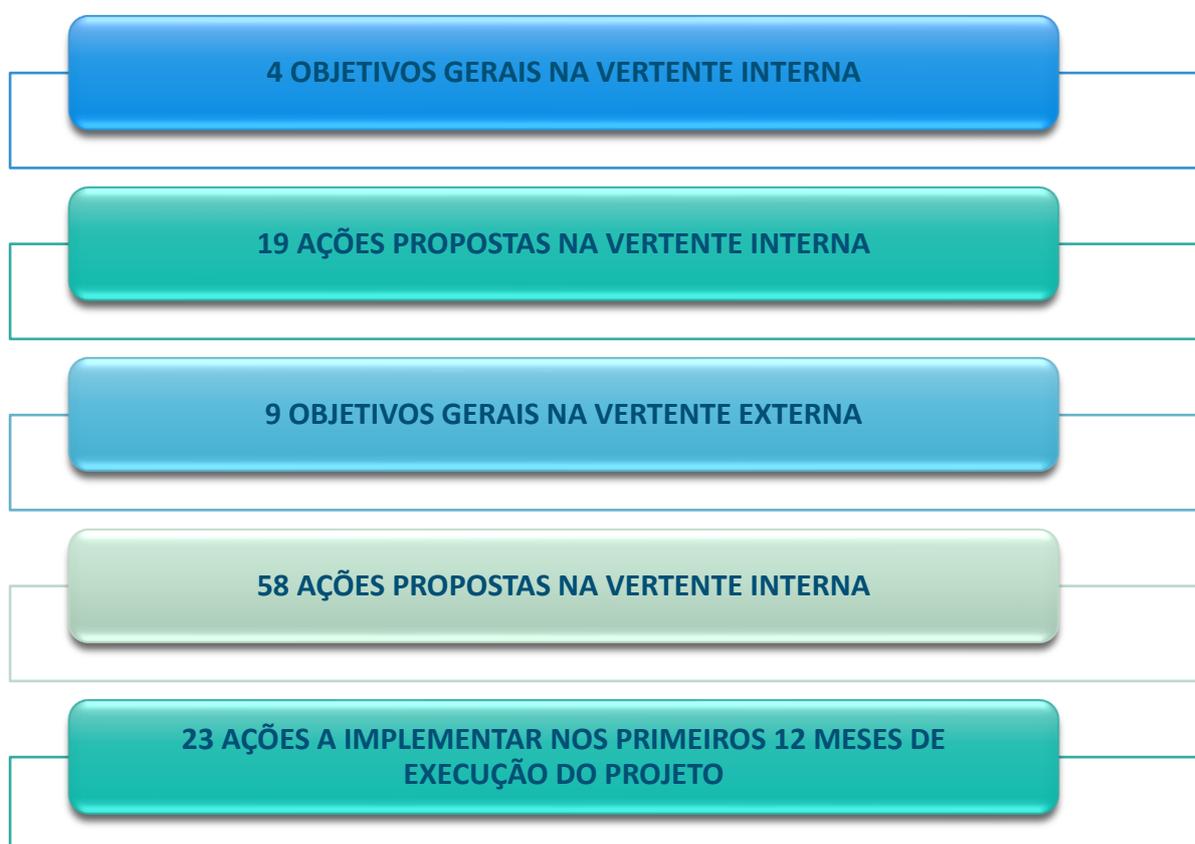


Gráfico 7: Objetivos e ações propostas no PA

“Querer ser livre é também querer livre os outros.”
(Simone de Beauvoir)

6. AÇÕES PREVISTAS VS. AÇÕES IMPLEMENTADAS | 2022-2025

O dinamismo que se procura incrementar e densificar no âmbito da IGND reflete o comprometimento que a edilidade na intencionalidade, na pertinência e na essencialidade de integrar a perspectiva da igualdade de género, de modo transversal a todas as áreas e domínios da intervenção política, económica e social, ao nível local. Subjacente a este entendimento o pressuposto de a administração local desempenha um papel fundamental, pela sua relação de proximidade com as populações, na superação de estereótipos, de sensibilização para uma cultura estruturada nos direitos humanos, na igualdade de oportunidades, na não discriminação e na não-violência.

O PMIND Baião + Igual congrega então um conjunto de ações de acordo com as diferentes áreas de intervenção – interna e externa – as quais se apresentam infra com a referência à presente taxa de execução.

AREA DE INTERVENÇÃO - INTERNA					
OBJETIVO GERAL 1 - CAPACITAR E SENSIBILIZAR TODA A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E FUNCIONAL DA AUTARQUIA PARA OS PRINCÍPIOS DE IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO					
Ações	Ano				% Execução
	2022	2023	2024	2025	
Subscrever e disseminar a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local	X	X			60%
Elaborar e disseminar a Carta de Princípios para a Igualdade do Município de Baião		X			60%
Incluir uma rubrica específica para a intervenção na área da IGND no orçamento municipal		X	X	X	Não se aplica
Definir, implementar e avaliar um plano de formação específico na área da IGND, integrando ações transversais e específicas de acordo com funções e área/serviço		X	X	X	Não se aplica
Capacitar, e atualizar, a EIVL com as competências básicas em IGND	X	X	X	X	60%
Impulsionar a realização de reuniões trimestrais da EIVL de forma descentralizada (divisões e entidades)	X	X	X	X	100%
Produzir e disseminar um guião de normas orientadoras para a adoção de linguagem e de comunicação audiovisual inclusiva		X			Não se aplica

AREA DE INTERVENÇÃO – INTERNA**OBJETIVO GERAL 1 - CAPACITAR E SENSIBILIZAR TODA A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL E FUNCIONAL DA AUTARQUIA PARA OS PRINCÍPIOS DE IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO**

Ações	Ano				% Execução
	2022	2023	2024	2025	
Reformular de documentos, formulários, impressos e outros materiais de acordo com uma linguagem inclusiva (escrita/visual)		X			Não se aplica
Capacitar e sensibilizar para o uso de informação desagregada segundo o sexo	X	X			Não se aplica
Integrar nos documentos e relatórios estatísticos informação desagregada por sexo		X			Não se aplica

OBJETIVO GERAL 2 - PROMOVER A INTEGRAÇÃO SISTEMÁTICA DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA GESTÃO E PLANEAMENTO DOS RECURSOS HUMANOS

Definir, elaborar, aplicar, avaliar e discutir os resultados de um inquérito por questionário sobre a perceção das trabalhadoras e dos trabalhadores da autarquia em relação às políticas e medidas de IGND		X	X		Não se aplica
Incluir nos objetivos do SIADAP pelo menos um relacionado com a promoção da IGND		X			100%
Promover políticas da paridade, nomeadamente, através de recomendações aos dirigentes para: - Constituição de equipas mistas e paritárias em todos os serviços - Seleção preferencial do sexo sub-representado nas diferentes categorias profissionais		X	X	X	Não se aplica
Rever o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho assegurando a integração dos valores da IGND		X			70%

OBJETIVO GERAL 3 - PROMOVER UMA POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO PROMOTORA DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Divulgar o PMIND através dos meios de comunicação interna	X	X	X	X	0%
Divulgar interna e regularmente informação sobre a IGND e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal		X	X	X	Não se aplica
Criar e disseminar medidas e apoios específicos sobre a IGND e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal		X	X	X	Não se aplica

OBJETIVO GERAL 4 - IMPLEMENTAR COMPLEMENTARMENTE PLANOS MUNICIPAIS QUE VISEM A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Produzir e implementar o Plano Municipal de Educação Parental		X	X	X	Não se aplica
Produzir e implementar o Plano Municipal para a Pessoa Idosa		X	X	X	Não se aplica

AREA DE INTERVENÇÃO - EXTERNA**OBJETIVO GERAL 5 - INTEGRAR A PERSPETIVA DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO PLANEAMENTO, INTERVENÇÃO E AVALIAÇÃO NA ÁREA DO URBANISMO**

Ações	Ano				% Execução
	2022	2023	2024	2025	

Incitar a comissão de toponímia do município a dar visibilidade ao papel das mulheres no âmbito da atribuição de nomes a ruas, praças, equipamentos, etc.

X X X Não se aplica

OBJETIVO GERAL 6 - SENSIBILIZAR, INFORMAR E FORMAR PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO A PARTIR E NO CONTEXTO ESCOLAR

Promover a realização de ações de formação certificada em IGND

X X X Não se aplica

Divulgar os Guiões de Educação, Género e Cidadania da CIG

X X X Não se aplica

Apoiar a dinamização da iniciativa “Uma aventura pela Igualdade” -Teatro Pedagógico

X 100%

Apoiar a realização do Workshop Técnico sobre “Sistema de Promoção e Proteção Crianças e Jovens em Perigo”

X Não se aplica

Apoiar a dinamização do ciclo de workshops “Vamos Conversar? LGBTQIA+, identidade e expressão de género - Aceitação e opressão na Escola X Casa”

X 10%

Criar e implementar de um Plano Escolar para a Igualdade

X X X Não se aplica

Disseminar material didático, pedagógico e informativo sobre IGND direcionado à comunidade escolar

X X X Não se aplica

Dinamizar ações de sensibilização e informação, bem como atividades no âmbito da violência no namoro, violência baseada no género, insultos e comportamentos sexistas, bullying, cyberbullying

X X X Não se aplica

Incitar a inclusão da IGND no regulamento interno e a criação de mecanismos de denúncia, resposta e registo de incidentes

X 10%

OBJETIVO GERAL 7 - PROMOVER A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA ÁREA DA SAÚDE, AO LONGO DOS CICLOS DE VIDA DE MULHERES E HOMENS

Promover a realização de ações de capacitação e sensibilização em IGND numa perspetiva interseccional

X X X Não se aplica

Incentivar a produção de diagnósticos municipais de saúde integrando a perspetiva de género e com informação desagregada por sexo

X X X Não se aplica

Dinamizar programas e/ou projetos de saúde sensíveis às questões de género e discriminação

X X X Não se aplica

AREA DE INTERVENÇÃO - EXTERNA**OBJETIVO GERAL 8 - FOMENTAR A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO SETOR EMPRESARIAL**

Ações	Ano				% Execução
	2022	2023	2024	2025	
Inciar ao diagnóstico sobre as práticas de IGND no setor empresarial		X	X	X	Não se aplica
Incentivar e apoiar as entidades empregadores a realizar ações de capacitação no âmbito da IGND e da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal		X	X	X	Não se aplica
Incentivar e apoiar as empresas para a elaboração de planos para a igualdade		X	X	X	Não se aplica
Realizar a caracterização do empreendedorismo feminino no município		X			0%
Divulgar as medidas de apoio a empresas e ao empreendedorismo feminino		X	X	X	Não se aplica
Criar do Prémio Municipal de Boas Práticas Empresariais em IGND		X	X	X	Não se aplica

OBJETIVO GERAL 9 - FOMENTAR A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS ATIVIDADES REGULARES DAS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS

Recomendar a inclusão de medidas específicas para a incentivar a paridade na constituição dos órgãos sociais		X	X	X	Não se aplica
Incentivar a produção de um diagnóstico participado com o levantamento das práticas e iniciativas em IGND		X			0%
Estimular e apoiar a implementação de iniciativas no âmbito da IGND nas atividades regulares das organizações sociais		X	X	X	Não se aplica
Elaborar um guia de recomendações para a integração de linguagem inclusiva e o tratamento da informação desagregada por sexo		X	X	X	Não se aplica
Incentivar as federações e as associações desportivas a fomentar a práticas desportivas inclusivas e igualitárias		X	X	X	Não se aplica
Instar as federações e associações desportivas a elaborarem e aprovarem Códigos de Conduta para prevenção do sexismo e os comportamentos sexistas		X			0%
Criar e implementar um plano de iniciativas culturais dedicado à temática da IGND		X	X	X	Não se aplica
Promover e incentivar iniciativas que possam dar visibilidade ao papel das mulheres no associativismo, no desporto, na cultura		X	X	X	Não se aplica

AREA DE INTERVENÇÃO - EXTERNA**OBJETIVO GERAL 10 - REFORÇAR O PAPEL DOS DIFERENTES AGENTES NA PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

Ações	Ano				% Execução
	2022	2023	2024	2025	
Sensibilizar e capacitar os diferentes profissionais para a desocultação e a prevenção das tipologias de violência		X	X	X	Não se aplica
Apoiar a elaboração do Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens		X	X	X	Não se aplica
Apoiar a realização do Seminário “Há 22 anos pelos Direitos e Proteção Crianças e Jovens em Perigo em Baião”	X				100%
Divulgar online a Estrutura de Apoio à Vítima de Baião	X	X			80%
Assegurar a continuidade da integração na RIIAV	X	X	X	X	40%
Garantir e apoiar a continuidade do trabalho desenvolvido pela EAVB		X	X	X	Não se aplica
Diligenciar para disponibilizar uma resposta municipal de alojamento de emergência		X	X	X	Não se aplica
Criar um flyer informativo sobre estruturas de apoio a vítimas na área da Violência Doméstica nos serviços públicos		X			0%
Constituir um grupo de trabalho específico para a questões da violência baseada no género		X	X	X	Não se aplica
Sensibilizar para a priorização das vítimas de violência doméstica no acesso ao emprego e integração profissional		X	X	X	Não se aplica
Reforçar o acervo da biblioteca municipal com um fundo documental sobre a igualdade e a violência baseada no género	X	X	X	X	50%
Celebrar protocolo com a DGRSP no âmbito do Programa para Agressores de Violência Doméstica (PAVD)		X	X		Não se aplica
Implementar a componente obrigatória de intervenção psicoeducacional prevista no PAVD				X	Não se aplica
OBJETIVO GERAL 11 - DIVULGAR, SENSIBILIZAR E CAPACITAR A COMUNIDADE PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO					
Divulgar o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação	X	X	X	X	80%
Criar e disponibilizar um separador na página web da autarquia dedicado à temática da IGND	X	X	X	X	30%
Criar e disseminar uma conta de correio eletrónico institucional específica para a área da IGND	X				100%
Dinamizar a comunicação sobre as iniciativas e os projetos a realizar no município na área da IGND		X	X	X	Não se aplica
Criar e disseminar campanhas específicas sobre a IGND de âmbito local		X	X	X	Não se aplica

AREA DE INTERVENÇÃO - EXTERNA**OBJETIVO GERAL 11 - DIVULGAR, SENSIBILIZAR E CAPACITAR A COMUNIDADE PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO**

Ações	Ano				% Execução
	2022	2023	2024	2025	
Capacitar as equipas técnicas de intervenção social comunitária de competências básicas em Igualdade de Género e Não Discriminação		X	X	X	Não se aplica
Promover ações de alfabetização e de competências digitais direcionadas à população com mais de 65 anos		X	X	X	Não se aplica
Apoiar e dinamizar o Programa “Idosos em Segurança”		X	X	X	Não se aplica
Disseminar e apoiar o Projecto “Selo Protetor”		X	X	X	Não se aplica

OBJETIVO GERAL 12 - DEFINIR ANUALMENTE UM CONJUNTO DE INICIATIVAS DIRECIONADAS PARA A COMUNIDADE NA ÁREA DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Criação do Prémio Municipal para a Igualdade		X	X	X	Não se aplica
Realização da Semana da Igualdade		X	X	X	Não se aplica
Definir o Dia Municipal da Igualdade		X	X	X	Não se aplica
Organização e dinamização do Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres	X	X	X	X	0%
Promoção de workshops, tertúlias e/ou outros eventos sobre a temática da IGND		X	X	X	Não se aplica
Criar um programa de apoio municipal a projetos inovadores na área da IGND		X	X	X	Não se aplica

OBJETIVO GERAL 13 - ARTICULAÇÃO E PARTILHA DE EXPERIÊNCIAS E BOAS PRÁTICAS NO ÂMBITO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Igualdade de Género e Não Discriminação: Mesa redonda			X		Não se aplica
---	--	--	---	--	---------------

OBJETIVO GERAL 14 - MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PMIND

Monitorização semestral de implementação do plano de ação		X	X	X	100%
Disseminação dos resultados de monitorização e avaliação		X	X	X	Não se aplica

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

7. OUTRAS AÇÕES NÃO ELECADAS NO PMIND E ENQUADRÁVEIS NA IGND

Para além das ações definidas no PA 2022-2025 vieram ainda a realizar-se outras que, não obstante não estarem aí previstas, são enquadráveis na temática da igualdade de género e não discriminação e que merecem igualmente destaque.

Neste âmbito cumpre então destacar:

- **CARTA SOCIAL MUNICIPAL:** no âmbito da elaboração deste documento não foram ignorados os princípios e as ações subjacentes ao PMIND pelo que se procurou fazer a articulação coerente entre ambos os documentos municipais.

- **DIA INTERNACIONAL DA MULHER:**

No mês de março, no dia 11 de 2023, retomou-se a celebração do Dia Internacional da Mulher, após um período de interrupção face às exigências da pandemia. Artistas baionenses proporcionaram um espetáculo multifacetado de música e dança que visou não apenas divertir o público, mas sobretudo realçar o papel da mulher, a importância da igualdade de género e do combate à violência doméstica.

O espetáculo teve lugar no pavilhão multiusos, com lotação esgotada, e contou com um total de 267 artistas. No início do espetáculo, o presidente da Câmara Municipal de Baião, Paulo Pereira e o vice-presidente e vereador responsável pelo pelouro dos Assuntos Sociais, Filipe Fonseca, subiram ao palco para curtas declarações, não deixando de frisar a necessidade de todos contribuímos para que a igualdade de género seja uma realidade.

Para além desta iniciativa, foi ainda realizada uma palestra/debate – “Isto (também) é de mulher” – na Biblioteca Municipal António Mota, versando a temática da mulher e o seu papel multifacetado no mercado de trabalho, em particular, no desempenho de profissões frequentemente atribuídas a homens. O evento teve muita adesão por parte da comunidade, uma vez que esgotou o número de participantes possíveis – no total de 25 participantes, 22 eram mulheres e 3 homens.

- **REGULAMENTO DE ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DO MUNICÍPIO DE BAIÃO:**

Este regulamento emerge da necessidade de conformação com as alterações legais efetuadas no âmbito do estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da

administração central, regional e local do Estado, da lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais, do novo enquadramento jurídico da organização dos serviços das autarquias locais, bem como da lei que veio fixar limites quanto ao provimento de cargos dirigentes.

Todavia, para além de vir assegurar esta adequação, a qual resulta numa redefinição da estrutura interna dos serviços municipais orientando-se pela observância dos princípios da unidade e eficácia de ação, da aproximação dos serviços aos munícipes, da desburocratização, da racionalização de meios e da eficiência na afetação de recursos públicos, da melhoria quantitativa e qualitativa do serviço prestado e da garantia de participação dos munícipes, veio ainda plasmar a promoção do desenvolvimento integrado de uma perspetiva de género nas políticas da autarquia, como forma de incentivo à efetiva igualdade entre mulheres e homens³.

³ Art.º n.º 37, al. g) do Despacho n.º 1057/2023, de 20 de janeiro de 2023, publicado no Diário da República n.º 15, 2.ª série, Parte H, pp. 199-240.

“A igualdade para a mulher é progresso para todos.”

(Ban Ki-moon)

8. METODOLOGIA DE RECOLHA DE EVIDÊNCIAS

Para aferir, de forma coerente e rigorosa, quer a concretização das ações propostas, quer a adequação da própria estratégia de implementação do PA, salvaguardando a possibilidade de serem efetuados os reajustes necessários, o PMIND prevê, naturalmente, um processo de acompanhamento e monitorização contínua balizado por procedimentos metodológicos, em particular, no referente à recolha de evidências.

Assim, e de modo a assegurar a monitorização da implementação, a execução e a consequente avaliação do PMIND, foram definidos diversos procedimentos, em especial, nestes primeiros meses de implementação das ações definidas, mormente:

- Reuniões mensais de acompanhamento;
- Atualização permanente da grelha de monitorização atenta a prioridade das ações, o estado em que se encontram e a percentagem de execução;
- Identificação das evidências a obter/recolher para sustentar objetivamente a execução das ações definidas e constituir memória futura;
- Recolha/obtenção e registo com identificação e classificação das evidências de cada uma das ações que foram sendo implementadas;
- Assegurar a obtenção do consentimento, no âmbito do RGPD, sempre que haja recolha de dados pessoais de participantes nas ações programadas e que foram implementadas;
- Conferir grau de execução de indicadores e metas para cada uma das ações definidas;
- Propor novas formas e modos de intervenção sempre que haja desvios relativamente às ações previstas.

Para assegurar a conformidade com os requisitos de avaliação definidos pela CIG, as ações desenvolvidas que resultem em eventos presenciais ou online, ou ainda em campanhas e/ou ações de divulgação foram alvo de coleta de evidências, no sentido assegurar a mensurabilidade dos resultados e do impacto, centradas nas seguintes fontes:



EVENTOS PRESENCIAIS

Gráfico 8: Fontes de recolha de evidências

Naturalmente que quaisquer que fossem as evidências coligidas, estas deveriam identificar sempre a data e/ou período temporal, bem como a localização ou abrangência territorial de cada uma das ações.

Tal como já se mencionou, para garantir a memória futura, o registo de evidências foi efetuado, sempre que possível, em duplo formato, sendo que o formato digital se assumiu como predominante, considerando também o presente capítulo deste relatório.

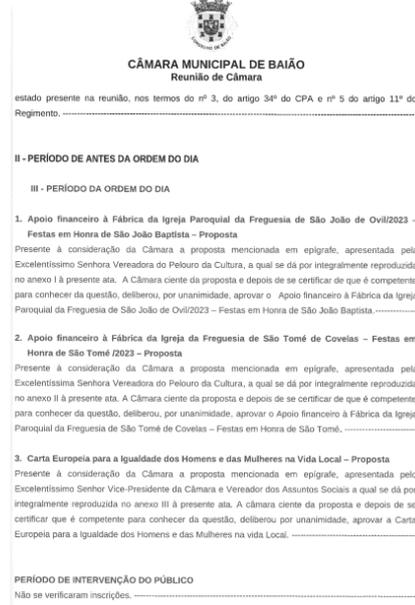
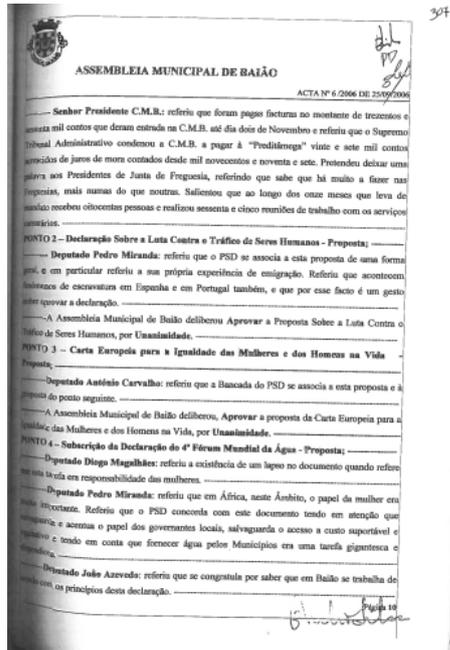
Assim e para cada uma das ações propostas para os primeiros 6 meses de execução do PMIND foram coligidas as evidências seguintes:

AÇÃO 1: SUBSCREVER E DISSEMINAR A CARTA EUROPEIA PARA A IGUALDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NA VIDA LOCAL

INDICADORES	Aprovada/Não aprovada a subscrição Subscrita/Não subscrita a Carta N.º de iniciativas de divulgação N.º de suportes utilizados
METAS	Adesão do Município de Baião à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local 1 ação de divulgação por mês até ao final do ano Através de 3 meios de comunicação
RESULTADOS	Na sequência do contacto com a Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP) apurou-se que o município de Baião já havia aderido a 25/09/2006 à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local, em resultado da iniciativa da própria Assembleia Municipal Após solicitação da cópia da deliberação e do texto da Carta assinado, concluiu-se que a iniciativa se resumiu à deliberação em sede da reunião e à remessa do ofício à ANMP a 02/10/2006 Isto significa que o formulário de adesão dos signatários que está disponível na última página da Carta não foi assinado pelos órgãos municipais e nem sequer consta dos arquivos do município Assim, e dado que em 06/12/2022 o Comité de Política do CEMR assumiu a tarefa de atualizar o texto da Carta foi solicitada colaboração à Coordenadora Nacional do Observatório, nomeadamente, para o envio do formulário da Carta com a versão atualizada e em português Uma vez dirimida a questão da incerteza jurídica que se suscitou da legitimidade do órgão municipal para a renovação da Carta Europeia, em reunião ordinária da Câmara, no dia 10 de maio, foi concluída a subscrição, seguindo-se-lhe os passos necessário para a sua disseminação 1 iniciativa de divulgação em maio através das redes sociais – Instagram e Facebook – e na página web do município
EVIDÊNCIAS	- Ata n.º 6 da sessão ordinária de 25 de setembro de 2006 da reunião da Assembleia Municipal de Baião - Ofício da Assembleia Municipal, datado de 02/10/2006, dirigido à Associação Nacional de Municípios Portugueses a informar sobre a aprovação por unanimidade da subscrição da Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local - Informações disponíveis online no atlas dos signatários da Carta Europeia

- Minuta da ata da reunião ordinária da CMB, de 10 de maio de 2023, na qual consta a aprovação por unanimidade da Carta Europeia e o reconhecimento da legitimidade para apreciação da questão
 - Subscrição da Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local
 - Links e printscreens da divulgação em maio – site do município, Facebook e Instagram
- Pela ordem acima descrita:

EXEMPLOS



CARTA EUROPEIA PARA A IGUALDADE DOS HOMENS E DAS MULHERES NA VIDA LOCAL

A Carta que convida as colectividades territoriais a utilizar os seus poderes e os seus partenariados
em prol de uma melhor igualdade para todos e todas

Eu, abaixo assinado ...FILIPPE MANUEL DA CUNHA FERREZ FONSECA..... (nome)

Na minha qualidade de ...VICE-PRESIDENTE E VEREADOR DO PELARCO DAS.....

...ASSUNTOS SOCIAIS..... (funções no Município)

Confirmando que este Município se compromete, formalmente, a aderir à Carta Europeia para a Igualdade dos Homens e das Mulheres na
Vida Local e, a conformar-se com as suas disposições, encontrando-me eu devidamente mandatado para me comprometer em seu nome.

Assinatura[assinatura].....

Data11/05/2023.....

Farei o Conselho dos Municípios e Regiões da Europa, promotor da Carta, destinatário de uma cópia deste formulário,
para o endereço seguinte:



Le Secrétaire Général
Conseil des Communes et Régions d'Europe
15 rue de Richelieu
F-75001 Paris - France

<https://www.cm-baião.pt/2023/05/12/municipio-de-baião-subcreveu-a-carta-europeia-para-igualdade-das-mulheres-e-dos-homens-na-vida-local/>

Município de Baião subscreveu a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local



O Executivo Municipal aprovou a proposta de adesão do Município de Baião à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, na sua reunião ordinária de 10 de maio.

Esta decisão traduz e reforça a determinação e compromisso público deste Executivo na implementação de ações que concorram para a eliminação das desigualdades políticas, económicas, sociais e culturais ao nível da participação de mulheres e de homens na vida local, já plasmadas no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2022-2025, aprovado pela Câmara e Assembleia Municipal, nas reuniões ordinárias ocorridas a 15 de novembro de 2022 e a 26 de novembro de 2022, respetivamente.

A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, elaborada e promovida pelo Conselho de Municípios e Regiões da Europa (CCRE), é especificamente dirigida às coletividades locais e regionais e visa dar a conhecer o compromisso destas com o princípio da igualdade entre mulheres e homens, algo que vai bem mais além do que o mero reconhecimento legal deste direito.

<https://www.facebook.com/municipio.baiao/posts/pfbid02pSb5KP1S8bWQdv1JhQptQ86AcrQX7yGhvB17gopybTs7ru9YPHDrZmt3k7TFV22Zl>



Município de Baião

1 d · 🌐

O Executivo Municipal aprovou a proposta de adesão do Município de Baião à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, na sua reunião ordinária de 10 de maio.

Esta decisão traduz e reforça a determinação e compromisso público deste Executivo na implementação de ações que concorram para a eliminação das desigualdades políticas, económicas, sociais e culturais ao nível da participação de mulheres e de homens na vida local, já plasmadas no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2022-2025.

Saiba mais aqui 📄



CM-BAIAO.PT

Município de Baião subscreveu a Carta Europeia para Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local

👍 8

1 comentário

Partilhar

<https://www.instagram.com/p/CsJPhayxsN-/>

Instagram

🔍 Pesquisar

Iniciar sessão

Regista-te



municipiodebaiao • Seguir



O Executivo Municipal aprovou a proposta de adesão do Município de Baião à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, na sua reunião ordinária de 10 de maio.

Esta decisão traduz e reforça a determinação e compromisso público deste Executivo na implementação de ações que concorram para a eliminação das desigualdades políticas, económicas, sociais e culturais ao nível da participação de mulheres e de homens na vida local, já plasmadas no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2022-2025.



21 gostos

HÁ 1 DIA

Inicia sessão para gostar ou comentar

AÇÃO 2: ELABORAR E DISSEMINAR A CARTA DE PRINCÍPIOS PARA A IGUALDADE DO MUNICÍPIO DE BAIÃO

INDICADORES	Elaborada/Não elaborada Aprovada/Não aprovada a Carta de Princípios N.º de iniciativas de divulgação N.º de meios utilizados
METAS	1 Carta de Princípios para a Igualdade em vigor 1 ação de divulgação por mês até ao final do ano Através de 3 meios de comunicação
RESULTADOS	No seguimento da regularização da subscrição da Carta Europeia para a Igualdade entre Mulheres e Homens na Vida Local, atenta a similaridade do conteúdo, aguardam-se as informações em falta da 1.ª ação para, em simultâneo, levar a deliberação em sede de reunião dos órgãos municipais
EVIDÊNCIAS	Carta de Princípios para a Igualdade do Município de Baião
EXEMPLOS	



CÂMARA MUNICIPAL DE BAIÃO
Pelouro dos Assuntos Sociais

CARTA DE PRINCIPIOS PARA A IGUALDADE DO MUNICÍPIO DE BAIÃO

A Câmara Municipal de Baião, signatária da Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, baseia as suas ações nos princípios fundamentais que se seguem:

- 1. A igualdade das mulheres e dos homens constitui um direito fundamental**
Este direito deve ser promovido pelos executivos locais e regionais em todos os domínios da sua competência, o que inclui a respetiva obrigação de eliminar todas as formas de discriminação, diretas ou indiretas.
- 2. Para assegurar a igualdade das mulheres e dos homens, devem ser considerados as múltiplas discriminações e obstáculos**
As discriminações múltiplas e os preconceitos, para além daqueles que são inerentes ao sexo, quer baseados na raça, na cor da pele, nas origens étnicas e sociais, nas características genéticas, na língua, na religião ou nas convicções, nas opiniões políticas ou quaisquer outras opiniões, o facto de pertencer a uma minoria nacional, a riqueza, a origem do nascimento, as deficiências, a idade, a orientação sexual ou o estatuto socioeconómico devem ser fatores a ter em conta para uma abordagem cabal do problema da igualdade das mulheres e dos homens.
- 3. A participação equilibrada das mulheres e dos homens na tomada de decisões é um pressuposto da sociedade democrática**
O Direito à igualdade das mulheres e dos homens requer que as autoridades locais e regionais tomem todas as medidas e adotem as estratégias adequadas à promoção de uma representação e participação equilibradas das mulheres e dos homens em todos os domínios de tomadas de decisões.
- 4. A eliminação dos estereótipos de cariz sexual é indispensável para instauração da igualdade das mulheres e dos homens**
As autoridades locais e regionais devem promover a eliminação dos estereótipos e dos obstáculos nos quais se alicerçam as desigualdades do estatuto e da condição das mulheres, que conduzem à avaliação desigual do papel das mulheres e dos homens na vida política, económica, social e cultural.
- 5. A integração da dimensão do género em todas as atividades das coletividades locais e regionais é necessária à promoção da igualdade das mulheres e dos homens**
A dimensão do género deve ser considerada na elaboração das políticas, dos métodos e dos instrumentos que afetam a vida quotidiana da população local – por exemplo através das técnicas de integração do género em todas as políticas e da sua consideração na elaboração e análise dos

orçamentos. Com esta finalidade, a experiência da vida local das mulheres, incluído das suas condições de existência e de trabalho, devem ser analisadas e tomadas em consideração.

6. Planos de ação e programas adequadamente financiados são instrumentos necessários para fazer avançar a igualdade das mulheres e dos homens

Os executivos locais e regionais devem elaborar planos de ação e programas, com os meios e recursos, tanto financeiros como humanos, necessários à sua implementação.

Município de Baião, 11 de maio de 2023

O Vice-Presidente e Vereador do Pelouro dos Assuntos Sociais


(Filipe Fonseca)



Prça Heróis da Ultramar - 4640-108 Baião
Tel. +351 255 540 200 - Fax. +351 255 540 510
E-mail: geral@cm-baião.pt - Web: www.cm-baião.pt



Prça Heróis da Ultramar - 4640-108 Baião
Tel. +351 255 540 200 - Fax. +351 255 540 510
E-mail: geral@cm-baião.pt - Web: www.cm-baião.pt

AÇÃO 3: CAPACITAR, E ATUALIZAR, A EIVL COM AS COMPETÊNCIAS BÁSICAS EM IGND

INDICADORES	N.º de ações previstas N.º de ações realizadas N.º de participantes previsto N.º de participantes efetivos Nível de satisfação das/os participantes Grau de transferência dos conhecimentos adquiridos para o desempenho profissional
METAS	1 ação anual de competências base 1 ação anual de competências específicas 100% da EIVL
RESULTADOS	Os elementos integrantes da EIVL frequentaram, até à data do presente relatório, 3 ações de formação em diferentes áreas, numa perspetiva de robustecimento das suas competências e de diversificação das áreas temáticas que a igualdade e a não discriminação abrangem Ações já concluídas à data do presente relatório: - Curso de formação profissional de percurso formativo para a rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, concluído no dia 13 de dezembro de 2022, com a duração de 58 horas - Ação de sensibilização “Capacitar – sensibilização e formação de profissionais para a proteção de migrantes e nacionais de países terceiros”, no dia 24 de fevereiro de 2023, com a duração de 3 horas - Ação de capacitação para dirigentes “Desafios do processo, adoção e implementação de um Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens – A prioridade política da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar “, no dia 12 de maio, com a duração de 3 horas
EVIDÊNCIAS	- 2 certificados de participação de 2 elementos da EIVL que frequentaram ações de formação que contribuem para a aquisição de competências no âmbito da IGND - Programa do curso de formação profissional no âmbito da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica - Lista de presenças no workshop “Vítimas emigrantes: formas de intervenção, direitos e apoios” - Registo de presenças da ação de capacitação para dirigentes - 2 relatórios de avaliação das ações de formação que refletem, entre outros aspetos, o nível de satisfação das participantes e o grau de transferência de conhecimentos
EXEMPLOS	Pela ordem acima descrita:

Certificado de Formação Profissional

Certifica-se que **Ílda Maria de Azevedo Borges** assistiu em 12/11/2023, com o N.º de Curso de Cidadania 00011102/2023, realizado em 12/07/2023, realizado em apreço ao plano de Formação Profissional de Pessoas Recém-chegadas à sede da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens do Município de Baião, em 12/12/2022, com a duração de 30.00 horas.

Unidades de Formação/Módulos/Outras Designações	Horas (Ano)	Classificação
Terminologia conceptual e técnica em matéria de VIOG	10.00	-
Análise sociopsicológica de situações em matéria de VIOG	6.00	-
A VIOG e o sistema judicial	10.00	-
Processamento e adopção em "Os três Decretos por causa de violência doméstica"	10.00	-
Avaliação e gestão do caso de perseguição	10.00	-
A mobilização de recursos e apoio às vítimas	6.00	-
Avaliamento, acompanhamento, actualização e apoio às vítimas	6.00	-
Total	60	10

Este certificado foi emitido em 24 de fevereiro de 2023
 João Lázaro
 Presidente

Certificado n.º 24/2023 de acordo com o modelo publicado no Portal n.º 474/2019



Certifica-se que **Ílda Maria de Azevedo Borges** assistiu à ação de sensibilização "CAPACITAR – Sensibilização e formação de profissionais para a proteção de migrantes e nacionais de países terceiros" no dia 24 de fevereiro de 2023, das 09h30m às 12h30m, na Sede da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa – Penafiel.

Lisboa, 24 de fevereiro de 2023
 João Lázaro
 Presidente

Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
 Rua das Flores, 108 - 1.º e 2.º Andares - Penafiel - 4765-108 - Tâmega e Sousa
 Tel: 253 61 01 00 - Fax: 253 61 01 01 - Email: info@apav.pt
 Associação Portuguesa de Apoio à Vítima - Associação de Proteção de Crianças e Jovens do Município de Baião

PERCURSO FORMATIVO PARA A REDE NACIONAL DE APOIO ÀS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA – BAIÃO

ENQUADRAMENTO
 O curso terá um total de 60 horas, desenvolvidas na sequência indicada quanto aos módulos do curso e sua duração.
 Os objetivos gerais e específicos, perfil de entrada e saída, conteúdos programáticos e os recursos pedagógicos são de que foram aprovados no âmbito do Plano Anual de Formação Continua, Violência Contra as Mulheres e Violência Doméstica, desenvolvido pelo grupo de trabalho criado para o Plano de Trabalho n.º 1/2020/2019, de 18.02.2019.

Objetivo geral	Objetivos específicos	Perfil de entrada	Conteúdos programáticos	Recursos pedagógicos	Perfil de saída
Atualizar conhecimentos sobre terminologia conceptual e técnica em matéria de VIOG	Perceção e compreensão sobre a definição, âmbito e evolução dos termos a serem utilizados no âmbito do VIOG, com ênfase nos termos relacionados com a violência doméstica e a violência contra a mulher, bem como a terminologia utilizada no âmbito da investigação, análise e gestão, incluindo a definição de violência doméstica, violência contra a mulher e violência contra a criança.	Formação de nível superior em áreas relacionadas com a área de atuação profissional.	1. Terminologia conceptual e técnica em matéria de VIOG 2. Análise sociopsicológica de situações em matéria de VIOG 3. A VIOG e o sistema judicial 4. Processamento e adopção em "Os três Decretos por causa de violência doméstica" 5. Avaliação e gestão do caso de perseguição 6. A mobilização de recursos e apoio às vítimas 7. Avaliamento, acompanhamento, actualização e apoio às vítimas	1. Aulas expositivas 2. Aulas práticas 3. Dinâmicas de grupo 4. Casos reais 5. Simulações 6. Jogos de interpretação de papéis 7. Análise de casos reais 8. Análise de casos reais 9. Análise de casos reais 10. Análise de casos reais	Atualizar conhecimentos sobre terminologia conceptual e técnica em matéria de VIOG

TÂMEGA E SOUSA
 COMUNIDADE INTERMUNICIPAL

"A conversar podemos eliminar a violência"
I WORKSHOP - II Ciclo - Vítimas migrantes: formas de intervenção, direitos e apoios
 Penafiel, 24/02/2023, 09h30

Instituição	Nome	Cargo/Função	E-mail	Telefone
Município de Baião	Ílda Maria de Azevedo Borges	Coord. Municipal	ilma.azevedo@cm-baião.pt	93994094
Município de Baião	João Manuel Ribeiro	Coord. Municipal	joao.m.ribeiro@cm-baião.pt	93994094

CS Baião 2020



FOLHA DE REGISTO DE PRESENÇAS

Ação de capacitação para dirigentes: Desafios do Processo, Adoção e Implementação de um Plano Municipal Igualdade entre Mulheres e Homens - A prioridade política da Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar] Município, 12/05/2023, 14h00

Instituição	Nome	Cargo/Função	E-mail	Telefone
Município de Baião	Ílda Maria de Azevedo Borges	Coord. Municipal	ilma.azevedo@cm-baião.pt	
Município de Baião	João Manuel Ribeiro	Coord. Municipal	joao.m.ribeiro@cm-baião.pt	
Município de Baião	João Manuel Ribeiro	Coord. Municipal	joao.m.ribeiro@cm-baião.pt	93994094
Município de Baião	Ílda Maria de Azevedo Borges	Coord. Municipal	ilma.azevedo@cm-baião.pt	936830877
Município de Baião	João Manuel Ribeiro	Coord. Municipal	joao.m.ribeiro@cm-baião.pt	936767899
Município de Baião	Rui Henriques	Adjunto Municipal	rui.henriques@cm-baião.pt	935409126
Município de Baião	Cláudia Ribeiro	Técnica Superior	claudia.ribeiro@cm-baião.pt	966846364
Município de Baião	Manuela Esteves	Chefe Divisão OBRAS	manuela.esteves@cm-baião.pt	964267108
Município de Baião	Fátima Fonseca	Veiculação	ffonseca@cm-baião.pt	967286280
Município de Baião	Aida Ribeiro	Coord. Apoio à Cidadania	aida.maria.ribeiro@cm-baião.pt	965996533
Município de Baião	Manuela Esteves	Coord. Apoio à Cidadania	manuela.esteves@cm-baião.pt	93994059
Município de Baião	Alícia Almeida	Coord. Apoio à Cidadania	alicia.almeida@cm-baião.pt	96430162
Município de Baião	Dora Pinto	Ambiente e Sustentabilidade	dora.pinto@cm-baião.pt	99994066
Município de Baião	Suzana Monteiro	Chefe de Divisão	suzana.monteiro@cm-baião.pt	934195117
Município de Baião	Odete Voz	Técnica Superior	odete.voz@cm-baião.pt	918153065

Os dados recolhidos nesta folha de registo de recibo serão tratados pela Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa no âmbito desta reunião de trabalho. Caso pretenda alterar ou eliminar os seus dados pessoais, poderá contactar os serviços do envio de uma mensagem de correio eletrónico para o nosso encarregado de proteção de dados (dpo@cm-baião.pt).





Relatório de Avaliação da Formação

I - Caracterização do Formando
1- Nome: Arlete de Araújo Miranda
2- Número Mecanográfico: 420 3- Sector: Assuntos Sociais

II - Caracterização da Ação
1- Designação da Ação: Curso de Formação Profissional Formação de públicos estratégicos de "Percurso Formativo para a Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica - RNAVVD", com Classificação final de 19, uma escala de 0 a 20 valores.
2- Duração: 58 horas 3- Entidade Formadora: Open Space-Formação e Soluções Empresariais, Lda.
4- Local: Online 5- Data: Decorreu de 11-10-2022 a 13-12-2022
6- Certificado emitido? Sim, nº 834/2022 de acordo com modelo publicado no Portaria nº 474/2010.
7- Objetivo(s):
Geral:
Investir na capacitação técnica e profissional de diferentes agentes importantes na intervenção em matéria de IG e VG, potenciando a cada vez maior qualificação e especialização de respostas e serviços neste âmbito, respondendo assim à necessidade de uma atuação articulada de todas as entidades envolvidas, de uma proteção mais eficaz das vítimas e de uma formação mais intensa do(a)s profissionais que trabalham na área, conforme previsto na ENINO 2018-2030.

III - Novidades que recebeu na formação
1- O que aprendeu:
Sobretudo que persistem ainda crenças e mitos falsos, que necessitam de ser trabalhados na comunidade e da importância da qualificação - capacitação dos recursos humanos a nível local sobre estas matérias, que lhes permita adotar um papel ativo enquanto agentes de sensibilização e prevenção na luta contra este fenómeno e desenvolver uma intervenção técnica adequada à complexidade do fenómeno da violência doméstica, sobretudo na proteção das Vítimas.

Aplicável ao seu contexto de trabalho:
Na sequência do anteriormente exposto, e atendendo à polivalência das competências pessoais e profissionais de uma Socióloga na atuação, em domínios tão diversificados como o planeamento, a investigação, o relacional e o operacional, esta formação, permitirá promover e aplicar as competências adquiridas nestas matérias, nomeadamente:
a) No âmbito das funções desempenhadas no GAF - Valência Social - Atendimento e Acompanhamento Social - contribuir para sensibilizar os municípios para o fenómeno e detetar /identificar/acomodar/ denunciar e encaminhar possíveis vítimas (nível mais relacional e operacional);
b) No âmbito das Funções desempenhadas no Conselho Local de Ação Social de Baião - CLASB - contribuir para Planificar, conceber e promover ações de sensibilização e Prevenção e Proteção das Vítimas de Violência doméstica, sobretudo das mais vulneráveis;
c) Como Coordenadora da Estrutura de Apoio às vítimas de Baião, robustecer as competências próprias e as da equipa de trabalho.

IV - Compromisso com a mudança:
O que vai mudar no seu serviço? Como? Quando?

Table with 4 columns: O quê?, Quando?, Porquê?, Resultados esperados. It details the impact of the training on municipal services, such as increased awareness and better support for victims.

Data: 29-12-2022

Assinado: Arlete de Araújo Miranda



Câmara Municipal de Baião

INQUÉRITO DE AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO

Na procura constante em melhorar os nossos serviços, queremos ouvir a sua opinião através deste questionário. Pedimos para que responda com a máxima sinceridade de forma a que o serviço de Recursos Humanos possa oferecer-lhe um serviço de qualidade.

Nome: JUAN CARLOS DE ARAUJO MORGES nºmecanográfico 4495
Ação de formação: CAPACITAR-SEUS COLÉGAS E BOMAS DE PROFISSIONAIS PARA A PREVENÇÃO DE VITIMAS E UNICIONAIS E PRATICAS TERICAS.
Entidade formadora: AFAPV
Formação: Interna [] Externa [] Formação: presencial [] On-line [] Certificado: sim [] não []

Coloque uma X na respetiva quadrícula, correspondente à escala de Muito Bom a pouco satisfatório

1ª. CONTEÚDO

- a) Os assuntos tiveram interesse?
b) Os conteúdos foram adequados face aos objetivos?
c) Os conteúdos foram compreendidos?
d) A distribuição do tempo pelos temas foi equilibrada?

Rating scale table for content with columns: M. bom, Bom, Satisf., Pouco Satisf., Sem opinião.

2ª FORMADOR/A

- a) Soube motivar os/as formandos/as?
b) Foi claro nas intervenções?
c) Conseguiu a participação dos/as formandos/as?
d) Utilizou os métodos adequados?

Rating scale table for the trainer with columns: M. bom, Bom, Satisf., Pouco Satisf., Sem opinião.

3ª MEIOS LOGÍSTICOS

- a) O espaço físico e instalações foram adequados?
b) Os equipamentos de apoio foram eficazmente utilizados?

Rating scale table for logistics with columns: M. bom, Bom, Satisf., Pouco Satisf., Sem opinião.

4ª ORGANIZAÇÃO

- a) A duração da ação satisfaz?
b) A documentação entregue foi suficiente e adequada?
c) A coordenação do serviço de Recursos Humanos, foi positivo?

Rating scale table for organization with columns: M. bom, Bom, Satisf., Pouco Satisf., Sem opinião.

Objetivo de formação: melhor as técnicas de intervenção com as vítimas vulneráveis e boas práticas na intervenção com vítimas vulneráveis.
Conhecimentos adquiridos: sensibilização para ações de boas práticas para vítimas.

Avaliação da eficácia:
Análise após ___ meses
Avaliador:
Data:

Aplicação Significativa da matéria da ação: ___

Aplicação Pouco relevante da matéria da ação: ___

Não tem aplicação: ___

OBS/Motivo: ___

AÇÃO 4: IMPULSIONAR A REALIZAÇÃO DE REUNIÕES TRIMESTRAIS DA EIVL DE FORMA DESCENTRALIZADA

INDICADORES	N.º de reuniões descentralizadas realizadas
METAS	4 reuniões anuais descentralizadas
RESULTADOS	<p>Conforme atas e folhas de presença, no último trimestre de 2022, a EIVL reuniu-se em 3 momentos, mormente:</p> <ul style="list-style-type: none">- dia 25 de novembro, às 9:30m, após a aprovação do PMIND em reunião de Câmara, para apresentação dos membros e discussão dos meios necessários para a implementação do PA- dia 30 de novembro, às 9:30m, na sequência da aprovação do PMIND em sede de reunião de Assembleia Municipal e para distribuição das ações a implementar pelos seus membros- dia 6 de dezembro, às 9:30m, na sede da CPCJ, para preparação da ação 14 e nomeação do grupo de trabalho que iria coadjuvar a execução da mesma <p>Nos termos das atas e folhas de presença, no primeiro trimestre de 2023, a EIVL reuniu 2 vezes, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none">- no dia 25 de janeiro, às 10 horas, nos Serviços Municipais de Santa Marinha do Zêzere, para fazer o ponto da situação sobre a implementação do PMIND e distribuição de tarefas pelos membros do EIVL- dia 3 de março, às 14h30m, nos Serviços Municipais de Santa Marinha do Zêzere, para planeamento designadamente das ações 5, 6, 10, 11, 12 e 18 <p>A conselheira externa para a igualdade, integrada na EIVL na última nomeação dos elementos constituintes da equipa, entrou no quadro de pessoal do município de Baião em dezembro de 2022</p> <p>Consequentemente, e uma vez que não reunia os requisitos para continuar a assumir a função, solicitou a sua substituição e não esteve presente nas reuniões que, entretanto, tiveram lugar</p>
EVIDÊNCIAS	<ul style="list-style-type: none">- Atas das reuniões da EIVL- Lista de presenças das reuniões realizadas- Pedido de substituição da Conselheira Externa para a Igualdade
EXEMPLOS	Pela ordem acima descrita:

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

ATA

Aos dias vinte e cinco de novembro de dois mil e vinte e dois, reuniu a Equipa para a Igualdade na Vida Local, com a seguinte ordem de trabalhos:

- 1- Plano municipal para a Igualdade e Não Discriminação: ponto situação aprovação
- 2- Plano de Ação para os 12 meses de execução

Registadas as presenças e faltas, conforme listagem anexa, foi iniciada a reunião.

Ponto 1- A Chefe Divisão, Susana Monteiro, apresenta a equipa propondo a mesma sofreu alterações recentes, foram integrados novos membros e saíram outros. Mas informa que o mesmo se passou relativamente à Comissão Interna para a Igualdade, que se trata também de novo membro, uma vez que por razões profissionais o anterior Conselho deixou de ter disponibilidade para o exercício da função.

Passa a palavra à Coordenadora do serviço dos Assuntos Sociais, Arlete Miranda, solicitando-lhe que apresente o PMND aprovado na reunião de câmara do dia 15 de novembro. Esta apresenta com maior detalhe o Cronograma das ações planeadas e informa que dia 26 de novembro o mesmo vai ser objeto de deliberação pela Assembleia Municipal, sugerindo a presença dos membros da Equipa.

Após apresentação, foram discutidas as ações, sobretudo dos meios necessários para a sua concretização. Os membros recombinam o encargo de chefe de equipa para a representação do PMND, que consideram ambicioso, sobretudo ao nível das ações definidas no terreno externo.

Fazem os desafios e compromissos, foi decidido por unanimidade reunir após a aprovação do PMND em Assembleia Municipal, por forma a que a equipa possa proceder à distribuição imediata das tarefas a executar até março de 2023, data em que os compromissos delineados terão de estar concretizados para efeitos do relatório de monitorização no âmbito da CMI. Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião por volta das duas horas, para constar se leu e presente ata, que, depois de lida, foi aprovada, por unanimidade, e é assinada pelos intervenientes.

Susana Monteiro
Arlete Miranda
Aurélia Pereira
Paula Ribeiro

CIS
IP
POISE
2020

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

ATA

Aos dias trinta de novembro de dois mil e vinte e dois, reuniu a Equipa para a Igualdade na Vida Local, com a seguinte ordem de trabalhos:

- 1- Plano de Ação para os 12 meses de execução: distribuição de tarefas/ações pelos membros.

Registadas as presenças e faltas, conforme listagem anexa, foi iniciada a reunião.

Ponto 1- Foi apreciado em detalhe o Plano de Ação, especificamente as ações a realizar até março de 2023. Após discussão foram distribuídas as ações planeadas de 15 de novembro de 2022 a março de 2023 pelos membros, comprometendo-se cada um a executar as diligências necessárias com vista à sua execução.

A Chefe Divisão solicita a todos um esforço adicional para a concretização do planeado, disponibilizando-se para colaborar no que cada um visse a entender necessário, enquanto chefe de divisão, sobretudo ao nível das articulações necessárias ao Executivo municipal e das restantes chefias de divisão.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião por volta das duas horas, para constar se leu e presente ata, que, depois de lida, foi aprovada, por unanimidade, e é assinada pelos intervenientes.

Susana Monteiro
Arlete Miranda
Aurélia Pereira
Paula Ribeiro

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

ATA

Aos dias sete de dezembro de dois mil e vinte e dois, reuniu a Equipa para a Igualdade na Vida Local, na sede do CPCJ de Baião, com a seguinte ordem de trabalhos:

- 1- Ação nº 14 do PMND;

Registadas as presenças e faltas, conforme listagem anexa, foi iniciada a reunião.

Ponto 1- Foi discutida em detalhe a ação nº 14 do PMND, Seminário do XXI Aniversário da CPCJ, já em curso e agendada para dia 15 de dezembro.

— Foi constituído um Grupo de Trabalho que irá coordenar juntamente com a Equipa da CPCJ toda a logística necessária à realização do evento, constituído por colaboradores do setor da Logística, da Comunicação e da Cultura do município.

ACPJ informa que com colaboração do município o Cartaz e Programa do evento já se encontra definido e publicado. As inscrições serão online e já se encontra link criado. Os intervenientes também estão confirmados e que em curso se encontram ações relacionadas com logística, exposição, Coffeebreak, secretariado, entre outros pormenores considerados imprescindíveis. Foi decidido que o grupo de trabalho se articulará com esta Equipa e com restantes colaboradores do setor do município, para que tudo corra conforme planeado.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião por volta das duas horas, para constar se leu e presente ata, que, depois de lida, foi aprovada, por unanimidade, e é assinada pelos intervenientes.

Susana Monteiro
Arlete Miranda
Aurélia Pereira
Paula Ribeiro

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Reunião: 25-11-2022, 09.30. Local: Serviços Desconcentrados municipais

Presenças

Entidade Representada	Sector	Assinatura
Município	Chefe Divisão Ação Social, Cultura e Educação Divisão Assuntos Sociais	<i>Susana Monteiro</i>
Município	Divisão Educação	<i>Arlete Miranda</i>
Município	Gabinete Modernização Administrativa – Qualidade	<i>Aurélia Pereira</i> <i>Paula Ribeiro</i>
Conselheira Interna		<i>Arlete Miranda</i>
Conselheira Externa		

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Reunião: 30-11-2022, 09.30. Local: Serviços Desconcentrados municipais

Presenças

Entidade Representada	Sector	Assinatura
Município	Chefe Divisão Ação Social, Cultura e Educação Divisão Assuntos Sociais	<i>Susana Monteiro</i>
Município	Divisão Educação	<i>Arlete Miranda</i>
Município	Gabinete Modernização Administrativa – Qualidade	<i>Aurélia Pereira</i> <i>Paula Ribeiro</i>
Conselheira Interna		<i>Arlete Miranda</i>
Conselheira Externa		

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Reunião: 05-12-2022, 09.30. Local: Sede da CPCJ de Baião (CAMPUS SOCIAL)

Presenças

Entidade Representada	Sector	Assinatura
Município	Chefe Divisão Ação Social, Cultura e Educação Divisão Assuntos Sociais	<i>Susana Monteiro</i>
Município	Divisão Educação	<i>Arlete Miranda</i>
Município	Gabinete Modernização Administrativa – Qualidade	<i>Aurélia Pereira</i> <i>Paula Ribeiro</i>
Conselheira Interna		<i>Arlete Miranda</i>
Conselheira Externa		
Secretário da CPCJ	CPCJ	
Rep. Educação CPCJ	CPCJ	
Rep. IPSS	CPCJ	



Handwritten signature and initials



Equipa para a Igualdade na Vida Local

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Ata
Aos dias vinte e cinco de Janeiro de dois mil e vinte e três, reuniu a Equipa para a Igualdade na Vida Local, nos Serviços Municipais de Santa Marinha do Zêzere, com a seguinte ordem de trabalhos:

- 1- Pontos Situação da execução do PMIND;
- 2- Distribuição de atividades pelos membros da ELV;
- 3- Outros Assuntos.

Registadas as presenças e faltas, conforme listagem anexa, foi iniciada a reunião.

Ponto 1: A Chefe Divisão alerta para a necessidade de cada membro ter de registar e recolher as evidências de realização das atividades que ficaram sob a sua responsabilidade dos membros desta Equipa e remeter os mesmos à Arlete Miranda, que assumirá responsabilidade da interlocução junto da Entidade Externa INDICE, nomeadamente quanto ao envio da execução das atividades e respetivas evidências. Mais informa da necessidade de se proceder à substituição da Conselheira Externa para a Igualdade, por ter deixado de reunir os requisitos para a função na modalidade externa, pelo que encorajará diligências quanto à sua substituição.

Ponto 2: Neste ponto foram discutidas as ações e a sua prevista distribuição pelos membros. Relativamente à ação 1 e 2, que foi distribuída à Arlete Miranda, a mesma informa os restantes membros do ponto situação, especificando que por contacto tido com o ANMP se verificou que o município de Baião já havia aderido a 25-09-2020 à "Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local" por iniciativa da própria Assembleia Municipal. Que solicitou à mesma cópia da deliberação e do texto da Carta assinada, contudo partilharam os documentos oficiais, que se resumem à deliberação da referida reunião e ao ofício remetido à Associação Nacional Municípios Portugueses, a 02-10-2006, verificando-se que o texto e a carta em si mesmo (i.e., o formulário de adesão dos signatários que está disponível na última página da Carta) não foi assinado pelos Órgãos municipais e não consta dos arquivos do município.

Assim, e uma vez que em 2022, o CEMR e as suas associações membros assumiram a tarefa de atualizar o texto da Carta para garantir a sua utilidade e relevância contínuas para as cidades e regiões da Europa e a que o texto alterado e expandido foi adaptado pelo Comité de Política do CEMR em 6 de dezembro de 2022, esclarece Arlete Miranda que solicita colaboração à Coordenadora Nacional do Observatório, nomeadamente quanto ao envio do "Formulário de



Handwritten signature and initials

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Ata
Aos dias três de março de dois mil e vinte e três, reuniu a Equipa para a Igualdade na Vida Local, nos Serviços Municipais de Santa Marinha do Zêzere, com a seguinte ordem de trabalhos:

- 1- Planeamento da ação 5, 6, 10, 11, 12, 18
- 2- Outros Assuntos

Registadas as presenças e faltas, conforme listagem anexa, foi iniciada a reunião.

Ponto 1: Foram discutidas as ações em curso, concluindo-se:

Ação 5 já se encontra em curso e será proposta no âmbito do ciclo de objetos SDAP biénio 2023-2024.

Ação 6 já se encontra em curso, a proposta inicial foi submetida para apreciação e recolha contributos dos diferentes setores internos e será proposta no âmbito de reunião de câmara oportunamente;

Ação 10 - uma vez que estão pré-agendadas as reuniões de assembleia geral dos 3 agrupamentos escolares, o membro da ELV representante do setor da Educação responsabilizar-se-á por sensibilizar os órgãos de gestão de escola para a ação prevista e procurar agendar reunião com os 3 agrupamentos para este efeito específico;

Ação 11 e 12 - comete-se a necessidade de agendar reunião com Associação empresarial de Baião e com a federação desportiva;

Ação 18 - já foi solicitada a lista de acesso atual da biblioteca sobre a igualdade e a não discriminação, assim que chegar torne-se necessário articular com a CPCJ para acertar a data de entrega de material sobre direitos das Crianças e Jovens, que já estava acertada com o município.

Ação 21: já foi criado email institucional do PMIND: baiao.igualdade@cm.baiao.pt, importa saber qual ponto situação de alguns NED do município, por forma a proceder-se à divulgação.

Nada mais a tratar, acordou-se reunir assim que o documento da Carta Social Municipal fosse encerrado, dada a prioridade desse documento para o setor.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião por volta das doze horas, que para constar se lavrou a presente ata, que, depois de lida, foi aprovada, por unanimidade, e assinada pelos intervenientes.



Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Baião

Reunião: 25/01/2023

Local: Serviços Desconcentrados Municipais, s/2, Paixão Egoza.

Lista Presenças

Entidade/setor	Nome	Assinatura
CM Baião - dpt. Igualdade	José Carlos Monteiro	José Monteiro
CM Baião - dpt. Ação Social	Paula Pêlo	Paula Pêlo
CM Baião - dpt. Modernização Administrativa - Qualidade	Arlete Soares	Arlete Soares
CM Baião - dpt. Serviços	Arlete Pêlo	Arlete Pêlo
Conselheira Interna	Helena Maria Filipe Delgado	Helena Maria Filipe Delgado
Conselheira Externa	Paula Pêlo	Paula Pêlo



Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Reunião: 03-03-2023, 14.30, Local: Serviços Desconcentrados municipais

Presenças

Entidade Representada	Setor	Assinatura
Município	Chefe Divisão Ação Social, Cultura e Educação Divisão Assuntos Sociais	Arlete Soares
Município	Divisão Educação	Paula Pêlo
Município	Gabinete Modernização Administrativa - Qualidade	Arlete Soares
Conselheira Interna		Helena Maria Filipe Delgado
Conselheira Externa		

Exmo. Sr. Presidente de Câmara de Baião, Dr. Paulo Pereira

Eu, Helena Maria Filipe Delgado, nomeada Conselheira Externa para a Igualdade, a 02 novembro de 2022, venho pelo presente solicitar a minha substituição, uma vez que passel a integrar os Quadros de pessoal do município, desde dezembro de 2022.

Agradeço toda a confiança prestada na nomeação efetuada e desejo o melhor para novo/a Conselheiro/a designado, encontrando-me disponível para o que entender por necessário.

Baião, 5 de maio 2023

Handwritten signature of Helena Maria Filipe Delgado

AÇÃO 5: INCLUIR NOS OBJETIVOS DO SIADAP PELO MENOS UM RELACIONADO COM A PROMOÇÃO DA IGND

INDICADORES	Incluído/ Não incluído o objetivo
METAS	SIADAP com 1 objetivo no âmbito da IGND
RESULTADOS	<p>Para o biénio 2023-2024 e no âmbito do aperfeiçoamento e desenvolvimento organizacional, com vista à promoção da capacitação e valorização dos recursos humanos da autarquia foi definido no SIADAP um objetivo que concerne especificamente à IGND</p> <p>Este materializar-se-á na frequência de formação de especialização em IGND, em ações de sensibilização juntos dos serviços a que a colaboradora ou colaborador está vinculado, na elaboração de um relatório com as medidas a aplicar relacionadas com a temática, bem como na implementação das medidas que vierem a ser aprovadas pelo superior hierárquico</p>
EVIDÊNCIAS	<p>- Definição no SIADAP do objetivo de capacitação da organização na IGND</p> <p>- Reunião para comunicação dos objetivos e competências a atingir para o ano 2023/2024 da avaliada</p>
EXEMPLOS	Pela ordem acima descrita:

Aperfeiçoamento	DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL *Para alcançarmos a nossa visão, como sustentaremos a nossa capacidade de mudar e melhorar?	11.1.Promover a capacitação e valorizar os Recursos Humanos da Autarquia	1	Assegurar a identificação de necessidades formativas para melhoria das competências	1	Identificar necessidades de formação individual de forma a melhorar as competências (fazer coincidir com a entrevista do SIADAP)	Data da identificação da formação	Data	31-03-2023	01-03-2023	31-03-2023		
					2	Propor formação interna, a ser ministrada pelo serviço	Nº de propostas apresentadas	Valor	2 por ano	01-03-2023	30-04-2023		
					3	Promover a realização da formação interna proposta	Nº de formações implementadas	Valor	2 por ano	01-05-2023	31-12-2023		
			2	Capacitar a organização na IGND (IGUALDADE DO GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO)			1	Frequentar a formação de especialização em IGND (um representante de cada serviço) – formação deverá ser escolhida de acordo com a especificidade de cada serviço	Nº formações frequentadas	Valor	1 por ano		
							2	Sensibilizar os serviços para a IGND (ação promovida pelo colaborador que frequentou a formação)	Nº de ações de sensibilização	Valor	1 ação por ano		
							3	Elaborar relatório com medidas a aplicar no âmbito do IGND.	Data do relatório	Data	30-09-2023/2024	01-01-2023/2024	30-09-2023/2024
							4	Implementar as medidas aprovadas pelo Superior Hierárquico	Taxa de implementação**	Valor			

*Taxa do nº de atividades e competências implementadas = nº de atividades e competências implementadas/nº total de atividades e competências identificadas como não implementadas

**Taxa de implementação=nº de medidas implementadas/nº de medidas aprovadas



Câmara Municipal Baião
SIADAP - Reunião com Avaliado
Listagem efectuada em 12 de Abril de 2023

Avaliador: ANABELA RODRIGUES CARDOSO

Cargo: VEREADOR

Avaliado: ANA CRISTINA FERNANDES TEIXEIRA DE SOUSA

Cargo: TÉCNICO SUPERIOR

Grupo Profissional: TÉCNICO SUPERIOR E TÉCNICO(SIADAP3)

Data da reunião: 2023-04-12

Assunto: Comunicação dos Objectivos e Competências a atingir para o ano de 2023/2024

Observações:

OBJECTIVO Nº4

CAMPO	DESCRIÇÃO
Tipo:	De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências Individuais, técnicas e comportamentais
Descrição:	Capacitar a organização na IGND -IGUALDADE DO GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO- 1 - Frequentar a formação de especialização em IGND. 2 - Sensibilizar os serviços para a IGND. 3 - Elaborar relatório com medidas a aplicar no âmbito do IGND e implementar as medidas aprovadas pelo Superior Hierárquico. Meta: 1 - Frequentar 1 ação por ano 2 - ação de sensibilização 30 dias após a formação. 3 7 apresentar relatório 30 dias após a formação e implementar as medidas aprovadas pelo superior hierárquico, implementar 50%* das ações em 2023 e 90%* em 2024 -Taxa de implementação*-. **Taxa de implementação de ações = nº de medidas apresentadas e implementadas/nº total de medidas aprovadas pelo superior hierárquico-
Indicador Medida:	1- Número de ações. 2 - Data. 3 - Data.
Critério Superação:	1 - Frequentar 2 ações por ano 2 - ação de sensibilização 15 dias após a formação 3 7 apresentar relatório 15 dias após a formação e implementar as medidas aprovadas pelo superior hierárquico, implementar 80%* das ações em 2023 e 100%* em 2024-Taxa de implementação*-. **Taxa de implementação de ações = nº de medidas apresentadas e implementadas/nº total de medidas aprovadas pelo superior hierárquico- Fonte de Verificação: Documentos submetidos no Future.doc e/ou na aplicação do SIADAP
Resp. Partilhada:	Não QUEM:

AÇÃO 6: REVER O CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO ASSEGURANDO A INTEGRAÇÃO DOS VALORES DA IGND

INDICADORES	Revisto/Não revisto, com a menção expressa aos princípios da IGND
METAS	Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho revisto
RESULTADOS	<p>No âmbito desta ação apurou-se a necessidade de unificar, além de atualizar, os 3 documentos existentes e em vigor na autarquia, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none">- Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio Sexual, publicado em DR (Aviso n.º 17307/2021, de 13 de setembro), após aprovação na reunião ordinária de Câmara Municipal em 26/07/2021- Código de Conduta dos Eleitos Locais, publicado em DR (Aviso n.º 6922/2001, de 23 de abril), após aprovação na reunião ordinária de Câmara Municipal em 12/02/2020- Código de Conduta de Ética da Câmara Municipal de Baião, aprovado em reunião ordinária de Câmara Municipal em 27/10/2010 <p>E, integrar ainda no Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho revisto:</p> <ul style="list-style-type: none">- Teor do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais aprovado pela Assembleia Municipal de Baião, em sessão ordinária, realizada em 26 de novembro de 2022, sob proposta da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 15 de novembro, e publicado em DR (Despacho n.º 1057/2023, 2.ª série, de 20 de janeiro)- Teor do Mecanismo Nacional Anticorrupção e Regime Geral de Prevenção da Corrupção (Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro)- Teor do Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro) <p>Ulteriormente, e nos termos das exigências legais tornou-se necessário disseminar previamente a proposta de documento pelos diversos serviços da autarquia e pela própria associação de trabalhadores, no sentido de colher contributos para a melhoria do mesmo</p>
EVIDÊNCIAS	Proposta de reunificação dos códigos em vigor, a qual foi submetida a apreciação, para recolha de contributos, aos diferentes setores internos e que verterá a versão final a ser apresentada em reunião ordinária de câmara
EXEMPLOS	Pela ordem acima descrita:



CÂMARA MUNICIPAL DE BAIÃO
Gabinete de Gestão e Auditoria da Qualidade

Controlo do Documento				
Gabinete de Gestão e Auditoria da Qualidade (GGAQ)				
Registo de versões atualizadas				
Versão	Elaboração	Data Aprovação	Data Publicação	Alterações Efetuadas
V.0	Serviços dos Recursos Humanos	27-10-2010		Versão inicial do documento
V.1	Gabinete Jurídico	12-02-2020	23-04-2020	Teor da Lei nº 52/2019, de 31 de julho
V.2	Gabinete de Gestão e Auditoria da Qualidade	(?)	(?)	<ul style="list-style-type: none"> - Teor do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio Sexual, publicado em DR (Aviso nº 17307/2021, de 13 de setembro de 2021), após aprovação na reunião ordinária de Câmara Municipal em 26/07/2021. - Teor da alteração ao ROSM aprovado pela Assembleia Municipal de Baião, em sessão ordinária, realizada em 26 de novembro de 2022, sob proposta da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 15 de novembro, e publicado em DR (Despacho nº 1057/2023, II Série, de 20 de janeiro de 2023) - Teor do Mecanismo Nacional Anticorrupção e Regime Geral de Prevenção da Corrupção (Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro) - Teor do Regime Geral de Proteção de Denunciantes de Infrações (Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro)



CÂMARA MUNICIPAL DE BAIÃO
Gabinete de Gestão e Auditoria da Qualidade

PREÂMBULO	4
CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES GERAIS	5
ARTIGO 1.º OBJETIVO	5
ARTIGO 2.º ÂMBITO DA APLICAÇÃO	5
CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS GERAIS DA ATIVIDADE ADMINISTRATIVA E VALORES ÉTICOS	6
ARTIGO 3.º	6
PRINCÍPIO DO SERVIÇO PÚBLICO E DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS E INTERESSES DAS CIDADANIDADES	6
ARTIGO 4.º	6
PRINCÍPIO DA ADMINISTRAÇÃO ABERTA E TRANSPARENTE	6
ARTIGO 5.º	6
PRINCÍPIO DA LEGALIDADE	6
ARTIGO 6.º	6
PRINCÍPIO DA INTEGRIDADE	6
ARTIGO 7.º	6
PRINCÍPIO DA JUSTIÇA, IMPARCIALIDADE E RAZIONABILIDADE	6
ARTIGO 8.º	6
PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE TRATAMENTO E NÃO DISCRIMINAÇÃO	7
ARTIGO 9.º	7
PRINCÍPIO DA COMPETÊNCIA E RESPONSABILIDADE	7
ARTIGO 10.º	7
PRINCÍPIO DA COLABORAÇÃO DA BOA-FÉ	7
ARTIGO 11.º	7
PRINCÍPIO DA QUALIDADE DA INFORMAÇÃO E EFICIÊNCIA	7
ARTIGO 12.º	7
PRINCÍPIO DA LEALDADE	7
ARTIGO 13.º	7
PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE	7
ARTIGO 14.º	7
PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS E CONFIDENCIALIDADE	7
CAPÍTULO III - NORMAS DE CONDUTA	8
ARTIGO 15.º	8
RELAÇÕES INTERNAS	8
ARTIGO 16.º	8
RELAÇÕES EXTERNAS	9
ARTIGO 17.º	9
PROTEÇÃO DE DADOS	9
ARTIGO 18.º	9
ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL	9
CAPÍTULO IV - PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	10
ARTIGO 19.º	10
CONFLITO DE INTERESSES	10
ARTIGO 20.º	10
DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSE	10
ARTIGO 21.º	11
OFERTAS	11
ARTIGO 22.º	11
REGISTO E DESTINO DAS OFERTAS	11
ARTIGO 23.º CONVITES E BENEFÍCIOS SIMILARES	11



CÂMARA MUNICIPAL DE BAIÃO
Gabinete de Gestão e Auditoria da Qualidade

ARTIGO 24.º ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES	12
ARTIGO 25.º CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	12
CAPÍTULO V - ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO (MONITORIZAÇÃO, SENSIBILIZAÇÃO E FORMAÇÃO)	13
ARTIGO 26.º ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO DO CÓDIGO	13
ARTIGO 27.º CÂMARA DE DENÚNCIA	13
ARTIGO 28.º SANCÇÕES	14
CAPÍTULO VI - DISPOSIÇÕES FINAIS	14
ARTIGO 29.º DIVULGAÇÃO E PUBLICITAÇÃO	15
ARTIGO 30.º REVISÃO	15
ARTIGO 31.º ANULAÇÃO E EXTINÇÃO EM VIGOR	15
ANEXO I	16
DECLARAÇÃO DE CONHECIMENTO DA POLÍTICA DE GESTÃO DE CONFLITO DE INTERESSES DA CÂMARA MUNICIPAL DE BAIÃO	16
ANEXO II	17
DECLARAÇÃO DE EXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES	17
ANEXO III	18
DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES PRIVADOS	18
ANEXO IV	19
DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES PRIVADOS	19
ANEXO V	20
DECLARAÇÃO DE INEXISTÊNCIA DE CONFLITO DE INTERESSES PRIVADOS	20
ANEXO VI	22
FORMULÁRIO DE REGISTO E DESTINO DAS OFERTAS	22



AÇÃO 7: DIVULGAR O PMIND ATRAVÉS DOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO INTERNA

INDICADORES	N.º de iniciativas de divulgação N.º de suportes utilizados
METAS	4 ações anuais Através de 3 de meios de comunicação
RESULTADOS	Não iniciada

AÇÃO 8: APOIAR A DINAMIZAÇÃO DA INICIATIVA “UMA AVENTURA PELA IGUALDADE” - TEATRO PEDAGÓGICO

INDICADORES N.º de sessões de teatro realizadas
N.º de alunas e alunos participantes
N.º de turmas participantes
N.º de docentes envolvidos

METAS 1 sessão de teatro em cada AE

RESULTADOS Foram realizadas 2 sessões da peça de teatro infantil “Uma Aventura pela Igualdade”, dedicada à problemática das questões de género, para as/os alunas/os a frequentar o 1.º ciclo dos três AE do concelho de Baião. Estas tiveram lugar no dia 7 de dezembro, no Auditório Municipal e envolveram 24 turmas, 463 alunas e alunos, bem como 26 docentes. Estruturado para ser um espetáculo interativo, pedagógico, didático e original que visa a promoção da igualdade de género, contribuindo para uma educação e formação sem estereótipos neste âmbito. A peça foi um dos projetos vencedores do Prémio Caixa Social 2022 e conta a história de dois extraterrestres que, acidentalmente, aterram no nosso planeta e percebem as desigualdades de género existentes. Esta iniciativa decorre no âmbito do trabalho de colaboração com a CIM-TS, entidade coordenadora da Unidas – Rede Intermunicipal de Apoio à Vítima do Douro, Tâmega e Sousa. O transporte de discentes e docentes foi assegurado pelo município, representando um custo de 875€.

EVIDÊNCIAS - Registo fotográfico da ação
- Lista de presenças das 2 sessões de teatro realizadas
- Notícia publicada no site do município, “Alunos do concelho assistem a peça de teatro”, no dia 14 de dezembro

EXEMPLOS Pela ordem acima descrita:



unidas UNIDAS 2022

Teatro Uma Aventura pela Igualdade

Registo por Apresentação

Município: Baião
Local da Apresentação: Auditório Municipal
Data: 07-12-2022
Hora: 10h

Escola	Agrupamento	Professor/a	Endereço de email	Turma	N.º de alunos/as
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º A	12
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º B	13
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º C	16
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º D	19
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º E	22
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º F	25
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º G	28
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º H	31
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º I	34
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º J	37
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º K	40
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º L	43
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º M	46
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º N	49
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º O	52
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º P	55
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º Q	58
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º R	61
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º S	64
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º T	67
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º U	70
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º V	73
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º W	76
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º X	79
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º Y	82
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º Z	85

21/12/2022 Responsável da CIM Tâmega e Sousa Responsável da MDCS

unidas UNIDAS 2022

Teatro Uma Aventura pela Igualdade

Registo por Apresentação

Município: Baião
Local da Apresentação: Auditório Municipal
Data: 07-12-2022
Hora: 15:00

Escola	Agrupamento	Professor/a	Endereço de email	Turma	N.º de alunos/as
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º A	12
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º B	13
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º C	16
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º D	19
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º E	22
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º F	25
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º G	28
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º H	31
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º I	34
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º J	37
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º K	40
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º L	43
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º M	46
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º N	49
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º O	52
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º P	55
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º Q	58
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º R	61
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º S	64
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º T	67
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º U	70
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º V	73
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º W	76
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º X	79
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º Y	82
ES. 1.º de Baião	ES. 1.º de Baião			1.º Z	85

21/12/2022 Responsável da CIM Tâmega e Sousa Responsável da MDCS

Alunos do concelho assistem a peça de teatro

 cm-baiao.pt/2022/12/14/alunos-do-concelho-assistem-a-peca-de-teatro/

Os alunos, do 1º ciclo, dos três Agrupamentos de Escolas do Concelho de Baião assistiram no dia 7 de dezembro, no Auditório Municipal, à peça de teatro infantil “Uma Aventura pela Igualdade”, dedicada à problemática das questões de género. Um espetáculo interativo, pedagógico, didático e original que visa a promoção da igualdade de género, contribuindo para uma educação e formação sem estereótipos neste âmbito.

A peça foi um dos projetos vencedores do Prémio Caixa Social 2022 e conta a história de dois extraterrestres que, acidentalmente, aterram no nosso planeta e percebem as desigualdades de género existentes.

Para a vereadora da Educação da autarquia, Anabela Cardoso, que marcou presença nas sessões, e ao dirigir-se aos mais pequenos referiu que **“todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, e assim, é importante que todos no seu dia-a-dia, lutem por uma justiça e igualdade em todos os sectores da sociedade, na sala de aula, no mercado de trabalho e, especialmente, em contexto familiar”**.

AÇÃO 9: APOIAR A DINAMIZAÇÃO DO CICLO DE WORKSHOPS “VAMOS CONVERSAR? LGBTQIA+, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÊNERO - ACEITAÇÃO E OPRESSÃO NA ESCOLA X CASA”

INDICADORES	N.º de workshops previstos N.º de workshops realizados N.º de alunas/os participantes N.º de pais e encarregados de educação participantes
METAS	1 ciclo de workshops 25% das alunas e alunos dos 3 AE 15% de pais e encarregados de educação
RESULTADOS	A ação não foi implementada e até ao momento do presente relatório não tem nova data agendada Afigurando-se como fundamental a dinamização desta iniciativa, foram encetados contactos com a CASA QUI - uma associação de solidariedade social especializada nas questões da igualdade de género, orientação sexual e identidade ou expressão de género – no sentido de providenciar apoio à realização do ciclo de workshops Todos os esforços foram direccionados para que a ação pudesse vir a realizar-se no mês de abril, uma vez que está associado à questão dos maus-tratos às crianças
EVIDÊNCIAS	Sem evidências a apresentar, uma vez que apenas se estabeleceram contactos com a Casa Qui
EXEMPLOS	Sem evidências a apresentar

AÇÃO 10: INCITAR A INCLUSÃO DA IGND NO REGULAMENTO INTERNO E A CRIAÇÃO DE MECANISMOS DE DENÚNCIA, RESPOSTA E REGISTO DE INCIDENTES

INDICADORES	Inclusão/Não inclusão no regulamento interno N.º de estabelecimentos de ensino abrangidos N.º de reuniões e/ou outros contactos realizados Criação/Não criação de mecanismos de denúncia, resposta e registo de incidentes
METAS	Todos os regulamentos internos dos estabelecimentos de ensino revistos 100% dos estabelecimentos de ensino Existência de um procedimento formal de denúncia e encaminhamento de situações que violem a IGND
RESULTADOS	Aproveitando a reunião descentralizada e a presença dos representantes dos agrupamentos de escolas, sensibilizaram-se as diretoras e diretores dos AE para a pertinência da inclusão da IGND nos respetivos regulamentos internos, bem como para a necessidade de criação de mecanismos de denúncia, resposta e registo de incidentes A intencionalidade da ação teve a adesão informal de todas as direções Contudo, constata-se que os respetivos regulamentos das escolas carecem de uma reestruturação profunda, prévia à implementação e execução desta ação, uma vez que são demasiado extensos e estão desatualizados
EVIDÊNCIAS	Não há evidências a apresentar, uma vez que apenas se estabeleceram contactos e sensibilizaram-se as direções dos AE
EXEMPLOS	Sem evidências a apresentar

AÇÃO 11: REALIZAR A CARATERIZAÇÃO DO EMPREENDEDORISMO FEMININO NO MUNICÍPIO

INDICADORES	Produzido/Não produzido um diagnóstico
METAS	1 diagnóstico local sobre o empreendedorismo feminino no município
RESULTADOS	Não iniciada

AÇÃO 12: INCENTIVAR A PRODUÇÃO DE UM DIAGNÓSTICO PARTICIPADO COM O LEVANTAMENTO DAS PRÁTICAS E INICIATIVAS EM IGND

INDICADORES	Produzidos/Não produzidos os diagnósticos N.º de organizações abrangidas N.º de práticas e iniciativas identificadas
METAS	60% de diagnósticos produzidos 80% das organizações sociais abrangidas
RESULTADOS	Não iniciada

AÇÃO 13: INSTAR AS FEDERAÇÕES E ASSOCIAÇÕES DESPORTIVAS A ELABORAREM E APROVAREM CÓDIGOS DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO DO SEXISMO E OS COMPORTAMENTOS SEXISTAS

INDICADORES	Produzido/Não produzido Código de Conduta Aprovado/Não aprovado Código de Conduta N.º de associações desportivas abrangidas
METAS	100% das associações com Códigos de Conduta em vigor
RESULTADOS	Não iniciada

AÇÃO 14: APOIAR A REALIZAÇÃO DO SEMINÁRIO “HÁ 22 ANOS PELOS DIREITOS E PROTEÇÃO CRIANÇAS E JOVENS EM PERIGO EM BAIÃO”

INDICADORES	1 iniciativa prevista N.º de participantes
METAS	1 seminário realizado
RESULTADOS	No dia 15 de dezembro de 2022, entre as 9:00m e as 16:30m, teve lugar no auditório municipal o seminário intitulado “Há 22 anos pelos direitos e proteção das crianças e jovens de Baião; Promoção e Proteção de Crianças e Jovens em Perigo – práticas e perspetivas” A iniciativa está integrada nas comemorações dos 22 anos de atividade da CPCJ de Baião e contou com as intervenções de reputados especialistas nacionais da área, divididos em dois painéis temáticos, como alude o convite e o programa Formulário de inscrição no seminário, através da plataforma Google Forms, permitiu igualmente a caracterização das/os 209 inscritas/os: aproximadamente 80% com formação académica igual ou inferior ao 3.º ciclo; as atividades profissionais mais representadas são as “outras” e “emprego e formação profissional”.
EVIDÊNCIAS	- Convite para o seminário - Programa - Formulário de inscrição . POST publicado em 12/12/2022, no separador de notícias do site do município, divulgando que Baião acolhe seminário sobre promoção e proteção de crianças e jovens - POST publicado no dia 22/12/2022, no separador de notícias do site do município, informando sobre a comemoração dos 22 anos de atividade da CPCJ Baião com a realização de um seminário intitulado “Promoção e Proteção de Crianças e Jovens em Perigo – práticas e perspetivas” Registo fotográfico diverso incluindo: oradores, cartaz, participantes, espaços, momento cultural
EXEMPLOS	Pela ordem acima descrita:





SEMINÁRIO – 15/12/2022 – Auditório Municipal de Baião
 Há 22 anos pelos direitos e proteção das crianças e jovens de Baião
 "Promoção e Proteção de crianças e jovens em perigo – práticas e perspetivas"

CPCJ BAIÃO

Seminário CPCJ Baião - 15/12/ 2022

XXII Aniversário da CPCJ Baião - 15 dezembro 2022

Inscrição

cpcjbaiao@gmail.com (não partilhado) Mudar de conta

*Obrigatório

Nome *

A sua resposta

Email *

A sua resposta

Baião acolhe seminário sobre promoção e proteção de crianças e jovens

cm-baiao.pt/2022/12/15/baiao-acolhe-seminario-sobre-promocao-e-protecao-de-criancas-e-jovens/



A Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Baião realiza no dia 15 de dezembro, entre as 9h00 e as 16h30, no auditório municipal, um seminário subordinado ao tema: "Há 22 anos pelos direitos e proteção das crianças e jovens de Baião"; promoção e proteção de crianças e jovens em perigo – práticas e perspetivas". Uma iniciativa que conta com o apoio da Câmara Municipal de Baião.

O encontro será composto por dois painéis temáticos com intervenções de especialistas e representantes de instituições ligadas ao setor, havendo ainda momentos de debate.

O Vice-presidente da Câmara e vereador responsável pelos Assuntos Sociais, Filipe Fonseca, sublinhou a importância da iniciativa, destacando a relevância do tema e de toda a sua envolvente. "Esta é uma problemática para a qual devemos estar sempre atentos e ativos, no sentido de a conseguirmos combater e de, perante as situações, minimizarmos os seus efeitos", frisou o autarca, sublinhando que, neste trabalho, "é fundamental a participação da comunidade".

A organização apela à participação neste seminário, que é gratuita, mas sujeita a inscrição prévia até ao dia 13 de dezembro, através da ligação: <https://forms.gle/4Z62ka1tbBGRVbURR> ou por contacto telefónico para o número 932 495 434.



CPCJ Baião comemorou o 22.º aniversário com Seminário intitulado "Promoção e Proteção de Crianças e Jovens em Perigo – práticas e perspetivas"

cm-baiao.pt/2022/12/22/cpcj-baiao-comemorou-22/



O Auditório Municipal recebeu no dia 15 de dezembro, um seminário intitulado "Há 22 anos pelos direitos e proteção das crianças e jovens de Baião; Promoção e Proteção de Crianças e Jovens em Perigo – práticas e perspetivas", uma organização da CPCJ de Baião.

Esta iniciativa marcou a comemoração do 22.º aniversário desta entidade e contou com as intervenções de alguns dos mais reputados especialistas nacionais da área.

O presidente da Câmara Municipal de Baião, Paulo Pereira, fez a intervenção de abertura, começando por reconhecer e agradecer "o trabalho notável que estas pessoas têm feito ao longo dos anos", deixando também uma palavra especial "àqueles que exercem funções em nome individual e que de forma altruísta, disponibilizam o seu tempo, para se dedicarem ao bem-estar dos outros. Além dos membros que exercem funções obrigatórias, se não houvesse um reforço destes que o fazem em nome individual, dificilmente as comissões podiam funcionar".



AÇÃO 15: DIVULGAR ONLINE A ESTRUTURA DE APOIO À VÍTIMA DE BAIÃO

INDICADORES

Divulgado/ Não divulgado online

N.º de visualizações

N.º de downloads

METAS

Disponível informação no site institucional até dezembro de 2023

RESULTADOS

A operacionalização da ação resulta da criação de um separador, na página web do município, associada ao diretório dos assuntos sociais. Contudo, não se avançou prontamente com a divulgação online dado que houve mudança de instalações da EAVB, aguardando-se pelo pleno funcionamento dos serviços para a execução da ação.

EVIDÊNCIAS

- Link da página web

- Printscreen da página

EXEMPLOS

<https://www.cm-baiiao.pt/viver/assuntos-sociais/eavb1/#EAVB>

The screenshot shows the website interface for the EAVB. At the top, there is a navigation bar with the BAIÃO logo and menu items: MUNICÍPIO, VIVER, VISITBAIAO, and INVESTIR. Below the navigation bar is a banner image with the text 'EXPANDIR'. The main content area is titled 'ESTRUTURA LOCAL APOIO VÍTIMA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA (EAVB)'. It includes a description of the EAVB as a free and confidential service, its integration with the Câmara Municipal de Baião, and its role in providing support to victims of domestic violence. A section titled 'SE PRECISAR DE AJUDA OU TIVER CONHECIMENTO DE ALGUMA SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, CONTACTE-NOS.' provides contact information for the EAVB, including the address, phone number, and email. A footer note states: 'Qualquer pessoa pode ser vítima de Violência Doméstica. Não tolere! Denuncie, peça ajuda!'.

AÇÃO 16: ASSEGURAR A CONTINUIDADE DA INTEGRAÇÃO NA RIIAV

INDICADORES

N.º de reuniões realizadas

N.º de atas elaboradas

N.º de relatórios elaborados

METAS

100% das reuniões bimestrais

100% atas /reuniões

RESULTADOS

Reunião da rede especializada municipal de intervenção no âmbito da violência doméstica, no dia 10 de março de 2023, no Pólo II dos Serviços Municipais, com a presença dos representantes do município, da EAVB, do Ministério Público, da Guarda Nacional Republicana, da Saúde, da Segurança Social e da CPCJ de Baião, a qual teve como ordem de trabalhos, em particular, a discussão dos casos sinalizados e em acompanhamento na EAVB

Sublinhar que não houve reunião em janeiro e a de maio está agendada para dia 31 do mesmo mês

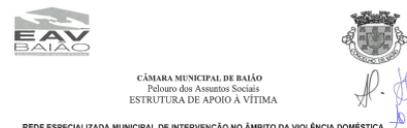
EVIDÊNCIAS

- Ata da reunião

- Lista de presenças

EXEMPLOS

Pela ordem acima descrita:



ATA NÚMERO TRÊS

Aos trinta dias do mês de setembro do ano dois mil e vinte e dois, reuniu a REDE ESPECIALIZADA MUNICIPAL DE INTERVENÇÃO NO ÂMBITO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, nas instalações do Pólo II dos Serviços Municipais pelas catorze e trinta minutos, com a seguinte Ordem de Trabalhos:

- 1- Leitura e aprovação da ata da última reunião;
- 2- Discussão dos Casos sinalizados e em Acompanhamento;
- 3- Outros Assuntos de Interesse.

A REDE, presidida pela Chefe Divisão Social, Cultural e da Educação do município, Susana Monteiro, em representação do Senhor Vice-presidente e Vereador do Pelouro dos Assuntos Sociais, registou as seguintes presenças: Ariete Miranda, coordenadora da Estrutura Municipal e representante do município, Cassia Monteiro, representante e magistrada do Ministério Público, José Alves, representante e comandante da GNR de Baião, Lúcia Carvalho, representante da Saúde, Manuela Queirós, representante da Segurança Social, Sónia Antunes, representante da CPCJ de Baião.

Registadas as presenças e as faltas, conforme listagem em anexo, deu-se início à Ordem de Trabalhos.

Ponto 1- A ata, após apreciação, foi aprovada, por unanimidade, dos intervenientes.

Ponto 2- Discussão dos Casos sinalizados e em Acompanhamento;

Neste ponto, a Coordenadora da Estrutura Municipal apresentou, em PowerPoint, a correção dos dados fornecidos na última reunião, referentes ao período de janeiro a 2 de junho de 2022, onde o total dos casos por "Tipo de atendimento" (Social, Psicológico e Jurídico) efetuado (50) não era coincidente com o "Total de Atendimentos Presenciais e Não Presenciais" (55). Esclareceu que a imprecisão advinha do Quadro referente a "Tipo de atendimento" onde os respectivos totais estavam errados. Concluiu, reforçando, que foram 55 os Totais verificados de atendimento nesse período.

Passa para à apresentação, em PowerPoint, das estatísticas dos casos sinalizados e em Acompanhamento, no período compreendido entre 1 de julho e 30 de setembro, detalhando o número de atendimentos Presenciais e Não Presenciais da Estrutura, em junho (16), em julho (29), em agosto (31) e em setembro(26). Apresenta ainda o número de Crianças e Jovens sinalizados e em Acompanhamento por parte da RAP em Baião, que em no período de



Rede especializada municipal de intervenção no âmbito da Violência Doméstica do Município de Baião

Presenças
Dia: 10/03/2023 HORA: 9:30 LOCAL: Pólo II - Serviços Municipais

Entidade Representada	Nome	Assinatura
Município	Fátima Fonseca - Vice-Presidente e Vereador do Pelouro dos Assuntos Sociais	
Município	Ariete Miranda - Coordenadora	
Ministério Público	Paulo Miguel de Sousa Balasembo Campos - Diretor do DMAP - Comarca Porto Este	
Ministério Público	Dr.ª Cassia Gomes da Silva Monteiro - Procuradora da República - Magistrada do Ministério Público	
GNR	José Alves - Comandante do Posto de Baião	
CPCJ	Catarina Vaz	
Saúde	Lúcia Bela Lemos Carvalho	
Segurança Social	Manuela Monteiro	





AÇÃO 17: CRIAR UM FLYER INFORMATIVO SOBRE ESTRUTURAS DE APOIO A VÍTIMAS NA ÁREA DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NOS SERVIÇOS PÚBLICOS

INDICADORES	Criado/Não criado o flyer
	N.º de flyers produzidos
	N.º de flyers distribuídos em cada local
	Periodicidade de reposição dos flyers
METAS	1 flyer informativo
	200 flyers impressos
	10 flyers distribuídos em cada serviço
	Reposição mensal
RESULTADOS	A ação não foi iniciada nos termos propostos no cronograma, dado que no âmbito da rede UNIDAS foi elaborado e distribuído um flyer com a mesma intencionalidade
	Numa lógica de parceria, de não sobreposição de iniciativas, de rigor na utilização dos recursos foi definido que se esgotaria primeiramente o stock de 1.000 flyers atribuídos ao município de Baião e, apenas depois, se iniciaria a ação com a chancela do município
	De qualquer modo, cumpre-se o programado no que concerne à disponibilização dos panfletos à comunidade, isto é, estão acessíveis nos locais públicos, em particular, naqueles onde se realiza atendimento ao público (ex.: paços do concelho, polo II, biblioteca municipal, CPCJ, entre outros) e nas ações relacionadas com a temática
EVIDÊNCIAS	Flyer disponibilizado pela rede UNIDAS
EXEMPLOS	



UNIDAS PARA APOIAR TODAS AS VÍTIMAS.

O QUE É A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA?

Maus tratos físicos ou psicológicos infligidos, uma ou várias vezes, sobre cônjuge ou ex-cônjuge, união(s) de facto ou ex-união(s) de facto, namorada(s) ou ex-namorada(s), pai ou mãe, quer haja ou não coabitação, bem como sobre pessoa particularmente indefesa em razão da idade, deficiência, doença, gravidez ou dependência económica, desde que com ela coabite.

A violência doméstica é um crime público. Denunciar é uma responsabilidade de todos(as).

Se é vítima ou conhece alguém que o seja:

- Ligue 112 ou 800 202 148
- Envie SMS 3060
- Apresente queixa na GNR, na PSP ou nos Serviços do Ministério Público
- Peça apoio nas estruturas de atendimento a vítimas de violência doméstica da Unidas

As denúncias de violência doméstica são gratuitas e anónimas.

A UNIDAS É UMA REDE DE ESTRUTURAS DE ATENDIMENTO A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, COORDINADA POR 11 ESTRUTURAS DE ATENDIMENTO, UMA POR CADA MUNICÍPIO DO BAIÃO, TÁMESA E SOUSA, QUE PRESTAM UM SERVIÇO ESPECIALIZADO, CONFIDENCIAL E GRATUITO A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA E A PESSOAS QUE PROCUREM INFORMAÇÃO NESTE ÂMBITO, ASSERBUANDO-LHES APOIO SOCIAL, PSICOLÓGICO E JURÍDICO.

ESTRUTURA DE APOIO À VÍTIMA DE BAIÃO (EAVB)

A Estrutura de Apoio à Vítima de Baião (EAVB) é uma das 11 estruturas de atendimento a vítimas de violência doméstica da rede Unidas.

A QUEM SE DESTINA?

A vítimas de violência (crianças, jovens, adultos e idosos) e a pessoas que procuram informação neste âmbito, residentes ou não no concelho de Baião. Este apoio também pode ser prestado em qualquer uma das 11 estruturas de atendimento da Unidas.

SERVIÇOS PRESTADOS

Um serviço especializado, personalizado, confidencial e gratuito com:

- Atendimento social
- Acompanhamento psicológico
- Aconselhamento jurídico

HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO

De segunda a sexta, exceto feriados, das 9h00 às 17h00, podendo ser ajustado em casos especiais.

ONDE ESTAMOS

ESTRUTURA DE APOIO À VÍTIMA DE BAIÃO (EAVB)

Edifício do Campus Social
Rua Comandante Agostão Lança, n.º 59, 4640-147 Baião
T. 255 540 555
E. apolo.vitima@unidas-baiao.pt



AÇÃO 18: REFORÇAR O ACERVO DA BIBLIOTECA MUNICIPAL COM UM FUNDO DOCUMENTAL SOBRE A IGUALDADE E A VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO

INDICADORES	N.º de alterações introduzidas no catálogo da biblioteca municipal
METAS	20 registos novos anuais
RESULTADOS	Num primeiro momento foi solicitado ao setor da cultura que procedesse ao levantamento do acervo existente. Auscultada a responsável pela Biblioteca Municipal confirmou-se que existe material disponível. Posteriormente, foi solicitado que fossem apresentadas um conjunto de sugestões seja de obras literárias, revistas, material pedagógico e/ou outros recursos para análise. Entretanto, a CPCJ de Baião procedeu à entrega de exemplares do kit pedagógico “Direitos em Jogo”, não apenas para enriquecer o acervo bibliográfico, mas no sentido de ser mais uma ferramenta de trabalho para a ludoteca.
EVIDÊNCIAS	Levantamento das existências na Biblioteca Municipal António Mota versando a temática da igualdade, violência e género
EXEMPLOS	

LIVROS SOBRE IGUALDADE E VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO

Existências na Biblioteca Municipal António Mota

Levantamento efetuado a 10-03-2023

LIVRO	AUTOR	COTA
A Violência no Mundo Moderno	Albertino dos Santos Matias	316.48 MAT
Espírito de Submissão	António Pedro Soares	316.6(469) DOR
Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (Presidência do Conselho de Ministros)	316.62-055.2 PLA
Mind the Gap! Melhorar a intervenção no domínio da violência contra mulheres idosas em relações de intimidade	Heloísa Perista, Alexandra Silva	316.62 PER
A sexualidade dos Portugueses	Sofia Aboim	613.88(469) ABO
V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (Presidência do Conselho de Ministros)	347.176 PLA
Projeto Beatriz: promoção dos valores da igualdade de género no palco da vida	Projeto da Associação Sorooptimist Internacional Clube Porto	364 PRO
Agenda da Igualdade 2005/2009	Presidência do Conselho de Ministros/Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género	347.176 AGE
II Plano Nacional Contra a Violência Doméstica 2003-2006	Comissão para a igualdade e para os direitos das mulheres	364 COM
III Plano Nacional contra a violência doméstica 2007-2010	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (Presidência do Conselho de Ministros)	364 PLA
II Plano Nacional para a Igualdade 2003-2006	Comissão para a igualdade e para os direitos das mulheres	396 (469) COM
A Igualdade de género em Portugal 2003	Comissão para a igualdade e para os direitos das mulheres	396 (469) COM
A emergência do feminismo de Estado em Portugal: uma história da criação da Comissão da Condição Feminina	Rosa Monteiro	305 (469) MON
Género nos Sindicatos. Igualdades, Desigualdades e Diferenças	Vera Santana	316.334 SAN
Igualdade de Género em	Comissão para a Cidadania e	316.346 IGU

AÇÃO 19: DIVULGAR O PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

INDICADORES	N.º de iniciativas de divulgação N.º de suportes utilizados
METAS	1 ação anual Através de 3 meios de comunicação
RESULTADOS	Para além da publicação de notícias na página oficial do município, aquando da aprovação do PMIND em sede de reunião de Câmara e de Assembleia Municipal, definiu-se que o momento mais adequado e solene para a divulgação seria a reunião plenária do CLASB, atendendo à intencionalidade de valorizar os parceiros, o contributo que deram e o papel crucial que têm para a continuidade e o sucesso da execução do PMIND Contudo, a impossibilidade de agenda tem obstaculizado esta apresentação, uma vez que outros compromissos municipais, em particular, a Carta Social e a Garantia para a Infância acabaram por se sobrepor
EVIDÊNCIAS	- Notícia “Sessão Ordinária da Assembleia Municipal de Baião realiza-se a 26 de novembro”, publicada na página oficial do município no dia 22 de novembro de 2022, a qual identifica no Ponto 6 da agenda a deliberação da proposta do PMIND - Notícia “Aprovado Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Baião”, publicada na página web do município no dia 30 de novembro - Link da página web do município que disponibiliza o documento para download e/ou consulta
EXEMPLOS	Pela ordem acima descrita:  <p>Sessão Ordinária da Assembleia Municipal de Baião realiza-se a 26 de novembro</p> <p>1. Apreciação da Informação Escrita apresentada pelo Exmo. Senhor Presidente e Informação sobre a Situação Financeira do Município;</p> <p>2. Listagem de compromissos plurianuais do ano de 2022, assumidos ao abrigo da autorização prévia genérica de 17-12-2021, concedida pela Assembleia Municipal de Baião – Conhecimento;</p> <p>3. Minuta de protocolo de cedência de viatura do Município à União de Freguesias de Santa Cruz do Douro e São Tomé de Covelas, Freguesia de Santa Marinha do Zêzere, Freguesia de Baião (Santa Leocádia e Mesquinhata) e Freguesia do Grló – Proposta;</p> <p>4. Atribuição de Apoio Extraordinário à Junta de Freguesia de Campelo e Ovil para a realização das Feiras Quinzenais – Proposta;</p> <p>5. Atribuição de Apoio Extraordinário à Junta de Freguesia de Santa Marinha do Zêzere para a realização das Feiras Quinzenais – Proposta;</p> <p>6. Plano Municipal para a Igualdade e a não Discriminação (PMIND) – Proposta;</p> <p>7. Atribuição aos Titulares de Cargos Dirigente Intermédios de 2º Grau (Chefes de Divisão), de Despesas de representação nos termos do artigo 24º da Lei 49/2012, de 29 de agosto – Proposta;</p> <p>8. Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Baião – Proposta;</p> <p>9. Grandes Opções do Plano e Orçamento para o ano de 2023 – Proposta;</p> <p>10. Autorização Prévia Genérica, da Assembleia Municipal, para Assunção de Compromissos Plurianuais durante o ano de 2023 – Proposta;</p> <p>11. Atribuição de Apoio Extraordinário às Freguesias do Concelho – Proposta.</p>

Aprovado o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Baião

[cm-baião.pt/2022/11/30/aprovado-o-plano-municipal-para-a-igualdade-e-nao-discriminacao-de-baião/](https://www.cm-baião.pt/2022/11/30/aprovado-o-plano-municipal-para-a-igualdade-e-nao-discriminacao-de-baião/)



BAIÃO MAIS IGUAL

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE
E NÃO DISCRIMINAÇÃO

2022-2025

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Baião foi aprovado por unanimidade no dia 26 de novembro, em Sessão Ordinária da Assembleia Municipal, realizada nos Paços do Concelho.

O documento tinha sido já aprovado em sede de Reunião de Câmara, no passado dia 15 de novembro, com 4 votos a favor dos eleitos do Partido Socialista e abstenção dos dois vereadores eleitos pelo Partido Social Democrata.

ENQUADRAMENTO

Segundo a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, tutelada pela Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares, Mariana Vieira da Silva, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" reconhece a Igualdade e a Não Discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal e prioriza a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação, a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica.

Os Planos Municipais para a Igualdade são instrumentos de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local, que estabelecem estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico de género realizado a nível local e integrando medidas de género e ações específicas, fixando objetivos, indicadores, metas a alcançar e a respetiva avaliação.

https://www.cm-baião.pt/viver/assuntos-sociais/igualdade_n_descr/

AÇÃO 20: CRIAR E DISPONIBILIZAR UM SEPARADOR NA PÁGINA WEB DA AUTARQUIA DEDICADO À TEMÁTICA DA IGND

INDICADORES	Produzido/Não produzido um separador dedicado à IGND Disponível/Não disponível online N.º de documentos, notícias, partilhas e links publicados N.º de visualizações da página
METAS	Um separador BAIÃO + IGUAL no site do município 5 publicações partilhadas por mês 500 visualizações da página
RESULTADOS	Foi dada visibilidade e autonomia à IGND, tal como previsto, mediante a criação de um separador, na página web do município, associada ao diretório dos assuntos sociais
EVIDÊNCIAS	- Link do separador Igualdade de Género e Não Discriminação na página web do município - Printscreen da página
EXEMPLOS	Pela ordem acima descrita: https://www.cm-baião.pt/viver/assuntos-sociais/igualdade_n_descr/

BAIÃO
vida natural

MUNICÍPIO - VIVER - VISITBAIÃO - INVESTIR

BAIÃO SUSTENTÁVEL COVID-19

VIVER

O Município de Baião disponibiliza nesta área o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Baião (PMIND 2022-2025) aprovado na reunião de 15 de novembro 2022, em vigor até novembro de 2025.

Recorde-se que o PMIND é um instrumento de política local que materializa o posicionamento do Município de Baião como agente de mudança no território para a promoção da igualdade de género a dois níveis: a nível interno, na mudança das práticas e processos internos como organização, e a nível externo, como promotor de mudança nas dinâmicas do território e nas formas de intervir de Stakeholders-chave no concelho.

O PMIND de Baião está orientado para responder, por um lado, de forma mais abrangente, aos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual, e, de forma mais específica, às orientações identificadas no diagnóstico realizado previamente, para a priorização da intervenção em Baião – quatro objetivos gerais para a dimensão interna do município (com 19 ações propostas) e nove objetivos gerais para a dimensão externa (com 58 ações propostas).

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) de Baião para 2022-2025 foi elaborado no âmbito protocolo do Município de Baião com a Comissão para a Igualdade de Género (CIG) para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND), assinado a 3 de julho de 2020.

Com a implementação do plano de ação – que define objetivos, metas e indicadores pretende-se contribuir para que, em Baião, todas as pessoas, individualmente, tenham condições para tomarem opções na sua vida pessoal e profissional, sem constrangimentos baseados em estereótipos de género, e que homens e mulheres, na sua participação coletiva na sociedade, tenham o mesmo nível de decisão e de reconhecimento.

Se precisar de ajuda ou tiver conhecimento de alguma situação que viole os princípios da igualdade género e a não discriminação contacte-nos:

Contactos:
Rua Eça de Queirós, nº 56 4640-158 Campelo - Baião
Telefone: 255 541 390
Email: baião.igualdade@cm-baião.pt

Documento para download/consulta:
Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Baião
Tamanho do Ficheiro: 7,96 MB

DESCARREGAR PRÉ-VISUALIZAR

ACÇÃO 21: CRIAR E DISSEMINAR UMA CONTA DE CORREIO ELETRÓNICO INSTITUCIONAL ESPECÍFICA PARA A ÁREA DA IGND

INDICADORES

Concebido/Não concebido um endereço de correio eletrónico
Disponibilizado/Não disponibilizado nos contactos da autarquia

METAS

1 endereço de correio eletrónico
Disponível nos contactos do município

RESULTADOS

Foi criado o email institucional baiao.igualdade@cm-baiao.pt

EVIDÊNCIAS

Printscreen do separador Igualdade Não Discriminação da página web do município

EXEMPLOS

VIVER

PROTEÇÃO CIVIL +

PROJETOS COFINANCIADOS

AMBIENTE +

ASSUNTOS SOCIAIS -

Publicações

Igualdade e a Não Discriminação

Projetos de apoio à comunidade

CIAC

Saúde

CPGJ

Rede Social de Baião

Estrutura Local Apoio Vítima Violência Doméstica (EAVB)

Gabinete de Apoio à Família

Gabinete de Apoio ao Emigrante

CULTURA E PATRIMÓNIO +

JUVENTUDE +

DESPORTO E ASSOCIATIVISMO +

Início » Viver » Assuntos Sociais » Igualdade e a Não Discriminação

O Município de Baião disponibiliza nesta área o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Baião (PMIND 2022-2025) aprovado na reunião de 15 de novembro 2022, em vigor até novembro de 2025.

Recorde-se que o PMIND é um instrumento de política local que materializa o posicionamento do Município de Baião como agente de mudança no território para a promoção da igualdade de género a dois níveis: a nível interno, na mudança das práticas e processos internos como organização, e a nível externo, como promotor de mudança nas dinâmicas do território e nas formas de intervir de Stakeholders -chave no concelho.

O PMIND de Baião está orientado para responder, por um lado, de forma mais abrangente, aos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual, e, de forma mais específica, às orientações identificadas no diagnóstico realizado previamente, para a priorização da intervenção em Baião - quatro objectivos gerais para a dimensão interna do município (com 19 ações propostas) e nove objectivos gerais para a dimensão externa (com 58 ações propostas).

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) de Baião para 2022-2025 foi elaborado no âmbito protocolo do Município de Baião com a Comissão para a Igualdade de Género (CIG) para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND), assinado a 3 de julho de 2020.

Com a implementação do plano de ação - que define objetivos, metas e indicadores pretende-se contribuir para que, em Baião, todas as pessoas, individualmente, tenham condições para tomarem opções na sua vida pessoal e profissional, sem constrangimentos baseados em estereótipos de género, e que homens e mulheres, na sua participação coletiva na sociedade, tenham o mesmo nível de decisão e de reconhecimento.

Se precisar de ajuda ou tiver conhecimento de alguma situação que viole os princípios da igualdade género e a não discriminação contacte-nos:

Contactos:

Rua Eça de Queirós, nº 56 4640-158 Campelo - Baião

Telefone: 255 541 390

Email: baiao.igualdade@cm-baiao.pt

Documento para download/consulta:

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Baião
Tamanho do Ficheiro: 7,96 MB

[DESCARREGAR](#) [PRÉ-VISUALIZAR](#)

AÇÃO 22: ORGANIZAÇÃO E DINAMIZAÇÃO DO DIA INTERNACIONAL PELA ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

INDICADORES	Celebrado/Não celebrado o Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres N.º de atividades desenvolvidas N.º de participantes N.º de profissionais envolvidos
METAS	Celebração do Dia Internacional anualmente
RESULTADOS	A ação não foi concluída nos termos previstos Porém, a data foi assinalada, mas apenas mediante a adesão a campanhas de âmbito nacional, sem que tenham sido implementadas as atividades que derivam de uma dinâmica e envolvimento municipal

AÇÃO 23: MONITORIZAÇÃO SEMESTRAL DE IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO

INDICADORES

N.º de relatórios semestrais produzidos

METAS

2 relatórios de monitorização e avaliação anuais

RESULTADOS

Considerando a importância de que se reveste a implementação do PMIND, promoveu-se, neste período inicial de execução, um acompanhamento e uma monitorização mais apertada, mediante reuniões mensais de acompanhamento e respetivos relatórios. Reuniões com a EIVL e a consultora externa, através da plataforma Zoom, nos dias: 16 de janeiro às 10h; 26 de janeiro às 9h30m; 27 de fevereiro às 16h; 6 de abril às 9h30m; 3 de maio às 15h

EVIDÊNCIAS

- 5 reuniões via mensais, via zoom, com a consultora externa
- Grelha de monitorização das ações do PA
- 3 relatórios mensais de acompanhamento e monitorização
- 1 relatório semestral de execução do PMIND

EXEMPLOS

Pela ordem acima descrita:

FW: Acesso Reunião via Zoom - Monitorização do PMIND

Arlete Miranda <arlete.miranda@cm-baiiao.pt>
Para 'Susana Monteiro', 'Ilda Borges@cm-baiiao.pt', 'Carla Pinto', 'Cristina Sousa',
'Helga Cláudia Castro'
quá 15:47

Boa tarde

Envio link para reunião via zoom, conforme solicitado.

visitBaiiao.pt está convidando você para uma reunião Zoom agendada.

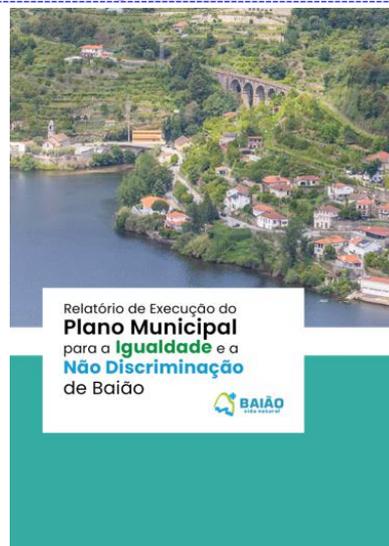
Tópico: Monitorização do PMIND
Hora: 3 mai, 2023 15:00 Lisboa
Entrar na reunião Zoom
<https://us02web.zoom.us/j/85402258993?pwd=ajlRb0d1KkY0UkZlUzUyZU9hYVp1dDZkdz09>
ID da reunião: 854 0225 8993
Senha de acesso: 043045

MONITORIZAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO 2022-2023					
AÇÕES	PROPR.	ESTADO	DATA	LOCAL	ENTREGUE
1. Submissão e aprovação da Carta Estratégica e a Unidade de Intervenção Municipal	Externo	Em Curso	26/01/23	maio/23	75%
2. Elaboração da Carta de Princípios para o Município de Baião	Externo	Em Curso	06/04/23	maio/23	25%



RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO DO PMIND

Município	Baião
Consultora	Helga Cláudia Castro
Período de referência	Fevereiro de 2023



DIA INTERNACIONAL DA MULHER

EVIDÊNCIAS

- Cartaz da 7.ª edição do Dia da Mulher
- Pressrelease de divulgação “Talento baionense celebrou o Dia Internacional da Mulher num Pavilhão Multiusos com lotação esgotada” no separador de notícias da página do município
- Postagens na rede social Facebook do município com a divulgação do evento
- Recortes Cartaz da palestra/debate “Isto (também) é de mulher”
- Lista de presenças da palestra/debate realizada na biblioteca municipal
- Registo fotográfico dos diferentes intervenientes convidados

EXEMPLOS

Pela ordem acima descrita:



Talento baionense celebrou o Dia Internacional da Mulher num Pavilhão Multiusos com lotação esgotada

[em-baião.pt/2023/03/11/talento-baionense-celebrou-o-dia-internacional-da-mulher-num-pavilhao-multiusos-com-lotacao-esgotada/](#)



O Município de Baião voltou a realizar o espetáculo alusivo ao Dia Internacional da Mulher, um evento que se assume já como um dos mais importantes na sua programação e em termos de participação, como ficou demonstrado pelo muito público que lotou por completo o Pavilhão Multiusos.

Os diversos artistas que pisaram o palco, talento baionense oriundo de todas as freguesias, proporcionaram um original espetáculo com muita música, cor e boa disposição, numa celebração que realçou a importância da presença feminina na vida de todos nós.

Integralmente concebido e interpretado por baionenses, tratou-se um espetáculo muito especial, uma vez que músicos, bailarinos e atores prepararam esta efeméride com meses de antecedência, envolvendo a comunidade, que com a sua colaboração e presença prestigiaram esta noite memorável.

Mas este evento não se limitou a divertir a assistência. Durante algumas das atuações, passaram nos ecrãs, mensagens fortes e emotivas, relacionadas com diversas temáticas ligadas ao universo feminino, mais concretamente, a realçar a importância da igualdade de género ou o combate à violência doméstica, numa perspetiva de reflexão sobre questões tão importantes.

IGUALDADE DE GÉNERO DEVE SER UMA REALIDADE



Uma mensagem importante neste excerto do espetáculo comemorativo do Dia Internacional da Mulher que esgotou o Pavilhão Multiusos de Baião no último sábado, 16 de março.

[#bastadeviolenciacontraasmulheres](#)



Helena Costa, Isabel Fonseca e 69 outras pessoas

1 comentário 39 partilhas

REGULAMENTO DE ORGANIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DO MUNICÍPIO DE BAIÃO

EVIDÊNCIAS

Publicação em Diário da República do Despacho n.º 1057/2023, de 20 de janeiro, que aprova o Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Baião

EXEMPLOS



Diário da República, 2.ª série

PARTE H

N.º 15

20 de janeiro de 2023

Pág. 199

MUNICÍPIO DE BAIÃO

Despacho n.º 1057/2023

Sumário: Aprova o Regulamento de Organização dos Serviços do Município de Baião.

Joaquim Paulo de Sousa Pereira, Presidente da Câmara Municipal de Baião, faz público que nos termos do disposto no artigo 6.º e n.º 6 do artigo 10.º, do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, na sua redação atual, conjugado com a Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na atual redação, e no uso das competências que se encontram previstas na alínea m) do n.º 1 do artigo 25.º, e alíneas k) e ccc) do n.º 1 do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, a Assembleia Municipal de Baião, em sessão ordinária, realizada em 26 de novembro de 2022, aprovou, sob proposta da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 15 de novembro de 2022, uma alteração ao modelo de estrutura orgânica.

Mais se torna público que, nos termos do artigo 5.º, 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, na sua redação atual, a Assembleia Municipal de Baião, em sessão ordinária, realizada em 26 de novembro de 2022, aprovou, sob proposta da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 15 de novembro de 2022, a reestruturação e organização dos serviços do Município de Baião, a qual define as unidades orgânicas flexíveis e subunidades orgânicas, dentro dos limites fixados pela Assembleia Municipal, nos termos dos regulamentos em anexo.

28 de novembro de 2022. — O Presidente da Câmara, *Joaquim Paulo de Sousa Pereira*.

Unidade dos Serviços Sociais — Direção Intermédia de 3.º Grau

Artigo 37.º

Subunidade dos Serviços Sociais

- a) Manter atualizado o diagnóstico social do concelho;
- b) Elaboração, implementação, monitorização e avaliação do Plano de Desenvolvimento Social, no âmbito da Rede Social;
- c) Executar os programas necessários à promoção da coesão social;
- d) Acompanhar e apoiar as instituições de solidariedade social;
- e) Promover e coordenar ações de apoio às famílias, indivíduos e grupos, no âmbito do atendimento social;
- f) Consulta psicológica dirigida às e aos funcionários da Autarquia no âmbito do Gabinete de Apoio Social;
- g) Promover o desenvolvimento integrado de uma perspetiva de género nas políticas da autarquia, como forma de incentivo à efetiva igualdade entre mulheres e homens;
- h) Criar, manter e atualizar a Carta Social Municipal;
- i) Despoletar os procedimentos de contratação pública que se revelem necessários à atividade desta subunidade orgânica em articulação com a subunidade de Aprovisionamento e proceder à validação das faturas decorrentes desses procedimentos;
- j) O exercício, em geral, de competências que a lei atribua ou venha a atribuir ao Município relacionadas com as descritas nas alíneas anteriores.

“A igualdade de gêneros é uma oportunidade, não uma ameaça.”
(Justin Trudeau)

9. BALANÇO E AVALIAÇÃO

Não obstante o PA estar definido para uma vigência temporal de 4 anos, importa dar visibilidade, atentas as especificidades do quadro normativo e encargos vigentes, aos primeiros meses de implementação do projeto. Salientar que este primeiro ano de implementação, nos termos do cronograma aprovado, estende-se de novembro de 2022 a junho de 2023, sendo que em rigor, e por referência à avaliação pela equipa consultora externa, apenas se contabilizam as ações executadas até maio de 2023, nos termos do ponto 3 do Aviso.

Ressalvar igualmente que todo este processo teve subjacente o compromisso político assumido pela autarquia e o comprometimento da EIVL para assegurar uma resposta mais assertiva aos critérios de adequabilidade da execução e de implementação do modelo de governação.

Tal como já se referiu anteriormente, a intencionalidade subjacente à definição do PA foi a de se constituir como mais uma estratégia transformadora das fragilidades identificadas no território, num horizonte temporal alargado. Todavia, importa ressaltar e considerar que este ano inicial de implementação e execução do PMIND reflete igualmente a adaptabilidade da autarquia à temática e aos novos modos e formas de se organizar e funcionar em parceria, cooperação e transversalização, num cronograma, como se fez referência, particularmente, apertado.

Este balanço e avaliação global e final irá aferir, com rigor e isenção, do cumprimento das metas definidas previamente, a sua qualidade e eficácia, analisando ainda os progressos no âmbito da política para a IGND no município, mediante a ponderação entre os objetivos alcançados e a sua relação com os esperados, bem como com a própria sustentabilidade dos resultados positivos alcançados.

Gráfico 9: Monitorização e avaliação da implementação e execução do Plano de Ação

Numa dimensão operacional, o processo de monitorização e avaliação irá envolver e implicar todos os setores e entidades mediante um processo de auscultação acerca do que foi implementado e das mudanças percebidas quer nas organizações, como na própria comunidade local. Importará analisar e refletir sobre, designadamente:

- Os resultados das ações propostas e implementadas;
- Os aspetos positivos que emergiram da sua implementação;
- Quais as dificuldades que surgiram no decurso da implementação das ações propostas;
- Que estratégias foram adotadas para superar as dificuldades identificadas;

-
- Quais as ações que necessitaram ser reajustadas.

Assim, e antecedendo essa ponderação e avaliação, importará sistematizar os resultados obtidos em cada uma das ações previstas no PA, referentes aos primeiros meses de execução.

AÇÃO 1: SUBSCREVER E DISSEMINAR A CARTA EUROPEIA PARA A IGUALDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NA VIDA LOCAL

PRIORIDADE	ELEVADA
ESTADO	EM CURSO
DESVIOS	<p>Não foi possível concretizar a ação dentro do cronograma definido no PA, uma vez que se ignorava que a Carta Europeia já havia sido sujeita a deliberação pela Assembleia Municipal no ano de 2006, todavia, sem que houvesse assinatura pelos órgãos municipais do formulário de adesão dos signatários.</p> <p>Atenta alguma incerteza jurídica relativamente à legitimidade para a renovação ou à necessidade de nova deliberação de subscrição da Carta, aguardou-se despacho que determinasse a entidade responsável pela sua aprovação.</p> <p>Neste sentido, houve a necessidade clarificar interna e externamente qual o melhor encaminhamento para conferir certeza e segurança jurídica ao documento a inscrever, invariavelmente implicando a extensão do cronograma.</p>
PROPOSTAS	<p>Regularização da subscrição da Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local mediante:</p> <ul style="list-style-type: none">- Contacto e solicitação de esclarecimentos junto da Associação Nacional de Municípios Portugueses;- Contacto e solicitação à Coordenadora Nacional do Observatório do formulário da Carta com a versão atualizada e em português, uma vez que houve uma atualização do texto da Carta;- Solicitação de parecer sobre o órgão autárquico responsável pela subscrição e assinatura da Carta Europeia, concluindo-se que nos termos conjugados da alínea h) e m) do n.º 2 do art.º 23.º e da alínea q) do n.º 1, do art.º 33.º do anexo I a que se refere o n.º 2 do art.º 1º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, propôs-se que a CMB deliberasse inscrever a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local. Saindo reforçada a determinação e assumido formalmente o compromisso público no sentido da implementação de ações para a eliminação das desigualdades políticas, económicas, sociais e culturais ao nível da participação de mulheres e de homens na vida local, já plasmadas no PMIND.

AÇÃO 2: ELABORAR E DISSEMINAR A CARTA DE PRINCÍPIOS PARA A IGUALDADE DO MUNICÍPIO DE BAIÃO

PRIORIDADE	ELEVADA
ESTADO	EM CURSO
DESVIOS	Mediante o efeito contágio que decorre da ação anterior, também esta ação acabou por não ser executada dentro do tempo previsto no cronograma. Pelo que se verificou a necessidade de prolongar o prazo de implementação da ação, uma vez que as duas ações – 1 e 2 – estão intimamente relacionadas e se pretende manter a coesão sempre que haja necessidade de deliberação por parte dos órgãos autárquicos.
PROPOSTAS	Associar todas as diligências administrativas e procedimentais ao decurso do andamento da ação anterior.

AÇÃO 3: CAPACITAR, E ATUALIZAR, A EIVL COM AS COMPETÊNCIAS BÁSICAS EM IGND

PRIORIDADE	NORMAL
ESTADO	EM CURSO
DESVIOS	De acordo com o plano de formação de 2022 estava definida a participação na Ação 3 - Referencial de 21 horas em Igualdade de Género, atenta a pertinência da formação prática, a qual viria a auxiliar os elementos da EIVL na implementação e acompanhamento da execução do PMIND. A formação estava agendada para 28 e 29 de novembro e outro dia a definir em dezembro pelo grupo de formação, das 9 às 17h, nas instalações do Museu Municipal de Penafiel. Contudo, por razões de disponibilidade de serviço não se tornou viável que os dois elementos municipais da EIVL pudessem participar na formação. Para além deste enquadramento no plano de formação anual, também foram propostas a frequência de outras ações, sempre que delas se tome conhecimento e sejam consideradas pertinentes e possam influir na transferência de conhecimentos para o desempenho de funções.
PROPOSTAS	Atendendo à pertinência da Ação 3 - Referencial de 21 horas em Igualdade de Género, a qual não se veio a frequentar por nenhum dos elementos designados da EIVL, foi decidido que a mesma seria reagendada para período ulterior, no decurso de 2023. Ainda que não estivesse inicialmente prevista, mas considerando a pertinência e a atualidade da temática dos refugiados, dos imigrantes e dos migrantes, em particular, da violência direcionada para este grupo, no âmbito do Gabinete de Apoio ao Emigrante inclui-se a participação da conselheira interna da EIVL no workshop “Vítimas migrantes: formas de intervenção, direitos e apoios” integrada na ação de sensibilização

“Capacitar – sensibilização e formação de profissionais para a proteção de migrantes e nacionais de países terceiros”.

Identicamente a ação de capacitação para dirigentes que contou com a participação de 4 elementos da EIVL, que teve lugar no dia 12 de maio

AÇÃO 4: IMPULSIONAR A REALIZAÇÃO DE REUNIÕES TRIMESTRAIS DA EIVL DE FORMA DESCENTRALIZADA

PRIORIDADE	NORMAL
ESTADO	EM CURSO
DESVIOS	Reflexo do comprometimento que o município e da EIVL, bem como da importância e do desafio de que revestem os primeiros meses de implementação e execução do PMIND, as reuniões descentralizadas aconteceram a um ritmo superior – ao invés de trimestrais, tiveram lugar mensalmente.
PROPOSTAS	Falta de presença nas reuniões da EIVL da Conselheira Externa para a Igualdade, com ausência justificada e por incompatibilidade da função. Enquanto e sempre que se justificar as reuniões descentralizadas terão lugar sem obediência à regra da trimestralidade. A EIVL determinou ainda que as próximas reuniões descentralizadas, centrando-se na execução das ações externas, devem ser promovidas junto da Associação Empresarial de Baião, dos 3 AE, bem como das associações desportivas e recreativas e das entidades do setor social. Solicitação de substituição da Conselheira Externa para a Igualdade, pela própria, uma vez que não reunia os requisitos para continuar a assumir a função.

AÇÃO 5: INCLUIR NOS OBJETIVOS DO SIADAP PELO MENOS UM RELACIONADO COM A PROMOÇÃO DA IGND

PRIORIDADE	ELEVADA
ESTADO	CONCLUÍDA
DESVIOS	Foi concluída sem quaisquer constrangimentos
PROPOSTAS	Nada a registar

AÇÃO 6: REVER O CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO ASSEGURANDO A INTEGRAÇÃO DOS VALORES DA IGND

PRIORIDADE	NORMAL
ESTADO	EM CURSO
DESVIOS	Não há ocorrências a registrar
PROPOSTAS	Não se aplica

AÇÃO 7: DIVULGAR O PMIND ATRAVÉS DOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO INTERNA

PRIORIDADE	ELEVADA
ESTADO	EM CURSO
DESVIOS	<p>Não obstante a priorização da divulgação do PMIND e a disponibilidade de meios, foi sendo sucessivamente adiada a ação, no pressuposto de que informalmente todas as colaboradoras e colaboradores iam tendo conhecimento do projeto e das suas iniciativas.</p> <p>Um outro fator que contribuiu para o sucessivo adiamento da ação está relacionado com a remodelação do site e da estratégia de comunicação do município, os quais estão ainda em curso.</p>
PROPOSTAS	<p>Assumindo-se como fundamental esta divulgação, juntos das colaboradoras e dos colaboradores do município, entendeu a EIVL que se deveria convocar o GCII, bem como o DGARH para em conjunto estabelecerem uma estratégia de atuação. Entretanto, foi equacionado incluir a newsletter e a intranet do município como veículos para essa mesma divulgação.</p>

AÇÃO 8: APOIAR A DINAMIZAÇÃO DA INICIATIVA “UMA AVENTURA PELA IGUALDADE” - TEATRO PEDAGÓGICO

PRIORIDADE	BAIXA
ESTADO	CONCLUÍDA
DESVIOS	A ação foi executada tal como planejada
PROPOSTAS	Não se aplica

AÇÃO 9: APOIAR A DINAMIZAÇÃO DO CICLO DE WORKSHOPS “VAMOS CONVERSAR? LGBTQIA+, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO - ACEITAÇÃO E OPRESSÃO NA ESCOLA X CASA”

PRIORIDADE	BAIXA
ESTADO	ADIADA
DESVIOS	A ação foi adiada e ainda não tem nova data agendada. A indefinição sobre a realização de apenas 1 workshop agregador de todos os AE ou um por agrupamento ainda permanece.
PROPOSTAS	Foi contactada a CASA QUI para apoiar a realização do ciclo de workshops

AÇÃO 10: INCITAR A INCLUSÃO DA IGND NO REGULAMENTO INTERNO E A CRIAÇÃO DE MECANISMOS DE DENÚNCIA, RESPOSTA E REGISTO DE INCIDENTES

PRIORIDADE	ELEVADA
ESTADO	EM CURSO
DESVIOS	Nos contactos estabelecidos com as direções dos AE apurou-se que os regulamentos internos são demasiado extensos e estão desatualizados, inviabilizando a inclusão imediata das questões da IGND, bem como a criação de um mecanismo de denúncia, resposta e registo de incidentes.
PROPOSTAS	Proceder, previamente à implementação e execução da ação propriamente dita, à reestruturação dos regulamentos internos das escolas. Sublinhar que não foi definido um timing para a conclusão desta tarefa. No âmbito das reuniões de assembleia-geral dos AE, a representante do setor da educação na EIVL responsabilizar-se-á por sensibilizar os órgãos de gestão escolares para a pertinência da ação e, concomitantemente, agendará uma reunião para aprofundar a temática.

AÇÃO 11: REALIZAR A CARATERIZAÇÃO DO EMPREENDEDORISMO FEMININO NO MUNICÍPIO

PRIORIDADE	BAIXA
ESTADO	NÃO INICIADA
DESVIOS	Não se aplica
PROPOSTAS	Não se aplica

AÇÃO 12: INCENTIVAR A PRODUÇÃO DE UM DIAGNÓSTICO PARTICIPADO COM O LEVANTAMENTO DAS PRÁTICAS E INICIATIVAS EM IGND

PRIORIDADE	BAIXA
ESTADO	NÃO INICIADA
DESVIOS	Não se aplica
PROPOSTAS	Não se aplica

AÇÃO 13: INSTAR AS FEDERAÇÕES E ASSOCIAÇÕES DESPORTIVAS A ELABORAREM E APROVAREM CÓDIGOS DE CONDUTA PARA PREVENÇÃO DO SEXISMO E OS COMPORTAMENTOS SEXISTAS

PRIORIDADE	NORMAL
ESTADO	NÃO INICIADA
DESVIOS	Não se aplica
PROPOSTAS	Não se aplica

AÇÃO 14: APOIAR A REALIZAÇÃO DO SEMINÁRIO “HÁ 22 ANOS PELOS DIREITOS E PROTEÇÃO CRIANÇAS E JOVENS EM PERIGO EM BAIÃO

PRIORIDADE	BAIXA
ESTADO	CONCLUÍDA
DESVIOS	A ação foi executada de acordo com o cronograma
PROPOSTAS	Não se aplica

AÇÃO 15: DIVULGAR ONLINE A ESTRUTURA DE APOIO À VÍTIMA DE BAIÃO

PRIORIDADE	ELEVADA
ESTADO	EM CURSO
DESVIOS	A ação não foi operacionalizada nos termos da prioridade que lhe havia sido atribuída, em resultado da mudança de instalações da EAVB. Decidiu aguardar-se pelo pleno funcionamento dos serviços para não gerar confusão com informações que poder-se-iam não se manter, em particular, contacto telefónico.

PROPOSTAS	Não foi efetuada nenhuma proposta, considerando que este adiamento é pontual e se superará com o decurso de um tempo necessariamente curto.
-----------	---

AÇÃO 16: ASSEGURAR A CONTINUIDADE DA INTEGRAÇÃO NA RIIAV

PRIORIDADE	BAIXA
ESTADO	EM CURSO
DESVIOS	Ação executada de acordo com o cronograma
PROPOSTAS	Não se aplica

AÇÃO 17: CRIAR UM FLYER INFORMATIVO SOBRE ESTRUTURAS DE APOIO A VÍTIMAS NA ÁREA DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NOS SERVIÇOS PÚBLICOS

PRIORIDADE	ELEVADA
ESTADO	ADIADA
DESVIOS	No âmbito da rede UNIDAS foi elaborado e distribuído um flyer, pelos municípios e estruturas de apoio à vítima da CIM-TS, com vista a divulgação idêntica, pelo que não se justificava o dispêndio e recursos. A mudança de instalações da EAVB também veio contribuir, num segundo momento, para o adiamento da ação, uma vez que os contactos telefónicos poderiam sofrer alterações.
PROPOSTAS	Adiar o início da ação até esgotar o stock de 1.000 flyers atribuídos ao município de Baião, e apenas depois promover pela criação de um novo panfleto informativo.

AÇÃO 18: REFORÇAR O ACERVO DA BIBLIOTECA MUNICIPAL COM UM FUNDO DOCUMENTAL SOBRE A IGUALDADE E A VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO

PRIORIDADE	NORMAL
ESTADO	EM CURSO
DESVIOS	A mudança de instalações da biblioteca municipal acabou por absorver as dinâmicas regulares de trabalho e inviabilizar a reflexão e a seleção das obras a integrar o fundo documental sobre a igualdade e a violência baseada no género.

PROPOSTAS	A CPCJ de Baião procedeu à entrega de exemplares do kit pedagógico “Direitos em Jogo”, não apenas para enriquecer o acervo bibliográfico, mas no sentido de ser mais uma ferramenta de trabalho para a ludoteca.
-----------	--

AÇÃO 19: DIVULGAR O PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

PRIORIDADE	ELEVADA
ESTADO	EM CURSO
DESVIOS	<p>Por razões de agenda não foi possível efetuar a apresentação do PMIND em sede de reunião planária do CLASB, uma vez que outros compromissos municipais, em particular, a Carta Social e a Garantia para a Infância se sobrepuseram.</p> <p>De todo o modo, promoveu-se a divulgação generalizada à comunidade mediante o recurso às redes sociais e à página web do município.</p>
PROPOSTAS	<p>Seguindo a mesma lógica de valorização e de priorização das entidades parceiras, a EIVL deliberou que a apresentação do PMIND acontecerá de um modo mais fragmentado e por atividade setorial, aproveitando para focalizar a intervenção no papel que cada uma das áreas em si mesmas – empresarial, desportiva, cultural, social, educação, saúde.</p>

AÇÃO 20: CRIAR E DISPONIBILIZAR UM SEPARADOR NA PÁGINA WEB DA AUTARQUIA DEDICADO À TEMÁTICA DA IGND

PRIORIDADE	NORMAL
ESTADO	EM CURSO
DESVIOS	<p>Em virtude da renovação da imagem comunicacional do município que, entretanto, estava a ser desenvolvida, tardou a operacionalização desta ação, pelo que ainda não há atividade de acordo com o planeado. Sublinhar que apenas no decurso de maio se disponibilizou online o referido separador</p>
PROPOSTAS	<p>Uma vez que o atraso na criação e disponibilização desta ação se relacionava com uma outra iniciativa que estava em curso, não se tomou qualquer intervenção corretiva, decidindo aguardar-se pela sua conclusão.</p>

AÇÃO 21: CRIAR E DISSEMINAR UMA CONTA DE CORREIO ELETRÔNICO INSTITUCIONAL ESPECÍFICA PARA A ÁREA DA IGND

PRIORIDADE	ELEVADA
ESTADO	EM CURSO
DESVIOS	A conta de correio eletrônico foi criada, porém, a sua ampla divulgação ainda não se operacionalizou imediatamente, uma vez que faltava a criação e disponibilização do separador dedicado à IGND na página web do município.
PROPOSTAS	A EIVL não definiu uma proposta para superar a questão da divulgação, aguardando-se pela conclusão da ação anterior para, só então, proceder a essa disseminação, evitando-se quaisquer motivos geradores de confusão.

AÇÃO 22: ORGANIZAÇÃO E DINAMIZAÇÃO DO DIA INTERNACIONAL PELA ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

PRIORIDADE	NORMAL
ESTADO	NÃO CONCLUÍDA
DESVIOS	Atendendo a que o PMIND foi aprovado a 15 novembro 2022 pelo executivo e a 27 novembro de 2022 pela Assembleia Municipal, isto significa que o intervalo de tempo, tão restrito, acabou por obstaculizar a realização da celebração da efeméride nos termos definidos no PA. Contudo, a data não deixou de ser assinalada no ano de 2022.
PROPOSTAS	Adesão às campanhas de âmbito nacional.

AÇÃO 23: MONITORIZAÇÃO SEMESTRAL DE IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO

PRIORIDADE	BAIXA
ESTADO	EM CURSO
DESVIOS	O acompanhamento e monitorização da implementação das ações, dado o timing mais curto, exigiu uma vigilância apertada.
PROPOSTAS	Reuniões mensais de acompanhamento e monitorização e relatórios mensais, a par de atualização permanente de uma grelha de monitorização das ações em função da definição de prioridade e estado.

Na sequência desta análise, em particular, dos indicadores de desempenho e de avaliação, bem como metas de sucesso para cada uma das ações previstas, embora tenha havido a necessidade de efetuar reajustes nas ações previstas, contudo, sem que se justifique que o plano seja alvo de uma revisão.

Assim, no momento da elaboração do presente relatório, apurou-se a seguinte estado do total das ações previstas no PMIND, a saber:



Gráfico 10: Estado das ações propostas do PMIND

*“Igualdade é o reconhecimento público,
efetivamente expresso em instituições e modos,
do princípio de que um grau igual de atenção
é devido às necessidades de todos os seres humanos.”*
(Simone Weil)

10. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Implementar e executar o PMIND, enquanto instrumento de política global, o qual estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre mulheres e homens, mediante a determinação de objetivos que se estendem ao curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, e que define os recursos mobilizáveis e responsáveis pela sua prossecução foi/é/será um exercício exigente.

A exigência, a ambição e o rigor que se impôs à execução do PMIND é um desafio maior quando tomamos consciência que, hoje, os contextos de desigualdade ainda são múltiplos e variáveis, não obstante um enquadramento legislativo e normativo que a afirma a igualdade entre todas as cidadãs e cidadãos. A discriminação motivada pelo sexo, etnia, orientação sexual, religião, idade e outros é uma evidência transversal, mas que tem merecido crescente atenção não apenas dos governos, como por parte da sociedade civil e, presentemente, e cada vez mais, pelos municípios.

A edilidade, consciente desta fragilidade, mas com uma visão estratégica de atuação pautada pelo contributo para uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária, associou-se a este movimento de pensar e agir local, na sequência também de um contexto de financiamento favorável, e vem apresentar um conjunto de ações para o quadriénio 2022/2025 que visam atenuar as desigualdades e semear a mudança.

O PMIND pretende constituir-se como uma solução integrada para o município e concelho de Baião, estruturado a partir do seu contexto, mas em plena articulação com os demais documentos estratégicos, municipais e nacionais, sem esquecer os contributos que emergem da articulação entre a autarquia, os agentes locais e a população residente.

Sem a pretensão da exaustividade, uma vez que o caminho se faz caminhando, e estamos apenas no início desta jornada, procurou assegurar-se que o PMIND fosse ambicioso e exigente, tanto na vertente interna como na externa. Procurou ainda incluir ações que possam produzir efeitos sinérgicos entre si, uma vez que se influenciam mutuamente.

Ainda assim, será sempre suscetível de ser revisto e atualizado, consoante os resultados forem sendo atingidos – circunstância que neste momento de análise, reflexão e debate não se apurou necessário. De todo o modo, fica sempre lançado o repto para que estas ações possam desencadear novas propostas de intervenção, motivem uma cidadania cada vez mais ativa e passemos todos a ser mais exigentes também com os comportamentos e as atitudes. Sublinhar igualmente o desafio assumido pelo município quando se vê comprometido com outros projetos que concorrem diretamente com o PMIND, face a exigências de políticas públicas e/ou de (re)organização administrativa e simplificação. Ora, mantendo-se o quadro de responsáveis e demais colaboradoras e colaboradores, nesta contingência pontual de descentralização e transferência de competências na área social, da saúde e da educação para as autarquias locais, bem como todo o processo de certificação e demais planos municipais, é seguramente uma tarefa hercúlea conciliar agendas e agregar sinergias com tantas solicitações em simultâneo.

A par destes constrangimentos o fator tempo também se torna um inimigo, sempre que escasseia, para um processo de reflexão mais amadurecido não apenas sobre a forma e modo de concretização das ações propostas, mas também sobre os seus resultados e impactos.

Contudo, enaltecer a resiliência, a perseverança e o comprometimento para que todos os projetos assumidos possam ser executados, em prol sobretudo da população baionense, da coesão social e territorial, do dinamismo da região.

Por fim, numa lógica de superação das fragilidades e das ocorrências que foram obstaculizando ou impedindo a execução das ações aprovadas no PMIND, propõem-se refletir sobre as mesmas, para que seja possível não apenas concretizar todas as ações propostas, mas superar as expectativas.

Assim, para o próximo semestre de implementação do PMIND, importará (re)considerar os pontos seguintes:

- A linguagem e as estratégias de comunicação ainda não obedecem a critérios de igualdade de género, pelo que merecerá ponderação ulterior ao nível das estratégias e formação dos diversos intervenientes.
- Os meios de comunicação não são diversificados, uma vez que se centram numa estratégia de comunicação baseada no site do município, não obstante o dinamismo que lhe subjaz.

-
- O município empenhado numa estratégia de comunicação cada vez mais assertiva procedeu à reestruturação e reformulação do site, porém, acabou por ficar refém dessa conclusão para que todas as ações do PA que exigem divulgação através desses meios.
 - Não se considerou na planificação da recolha de dados e informação sobre as ações implementadas e executadas a atenção sobre a igualdade de género.
 - Identicamente, não houve tratamento da informação considerando a segregação por sexo.
 - Na divulgação das ações, o conteúdo noticioso mantém uma linguagem não inclusiva e não promotora da igualdade de género.
 - Os documentos continuam a reproduzir a universalidade no masculino.
 - A estratégia comunicacional interna do município do PMIND foi sendo protelada em função de uma atualização do site e da estratégia de comunicação, acreditando-se que, creio que ingenuamente, a iniciativa se divulgaria internamente pelo decurso normal das ações a implementar.
 - Por vezes as questões de natureza mais operacional e logística assumem uma grandeza tal que acaba por obstaculizar uma intervenção mais atual.

Todavia, nem todos os desvios que as ações sofreram na sua execução foram de natureza negativa, ao contrário, muitos deles assumiram um papel de superação e positividade, o qual também merece idêntica reflexão e ponderação em intervenções futuras. A saber:

- No âmbito da formação da EIVL foi dada sempre primazia ao reforço de competências dos seus elementos constituintes, independentemente de estar ou não prevista a ação a frequentar no plano de formação anual.
- As reuniões da EIVL refletem o compromisso e a priorização que se atribuiu ao PMIND. Este desvio no PA, pela positiva, expressa igualmente o desafio que o conjunto das ações previstas demanda aos elementos que compõem a EIVL, os quais concomitantemente mantêm nas funções a que estão adstritos.
- O simples facto de se pensar a execução destas ações promoveu a mudança nos contextos, seja por desatualização como sucedeu com os regulamentos internos das escolas, seja por se assumir como extremamente desafiante como sucedeu com o empreendedorismo feminino e com os comportamentos no âmbito da prevenção do sexismo e das práticas em IGND.
- Os compromissos que exigem a presença da EIVL são escrupulosamente cumpridos, em particular, a questão da formação, a presença em reuniões com outros parceiros ou outras entidades interinstitucionais.

- Os muitos compromissos que as autarquias têm hodiernamente assumido no âmbito das políticas públicas comporta desafios exigentes para os técnicos que as acompanham. E é de facto assegurar que todos estes planos e documentos estratégicos que vão sendo executados estejam articulados para que não se sobreponham, para que não se desperdicem recursos, para que se consiga manter o serviço aos munícipes.

Conclui-se, pois que o compromisso, a exigência, o comprometimento dos agentes sociais, a disponibilização de recursos e a ação mobilizadora foram o ADN do PMIND de Baião. Contudo, o sucesso da sua implementação e execução dependerá sempre do grau de cumprimento da estrutura organizacional municipal, bem como do envolvimento e das parcerias com as entidades públicas locais e regionais, as empresas, as organizações sociais, a rede escolar, a comunidade local e a população em geral.

Uma vez mais, e na ótica da transparência que o município preconiza, os resultados emergentes do processo avaliativo interno e externo deverão ser posteriormente divulgados junto de todas e todos as colaboradoras e colaboradores do município, das entidades parceiras, bem como junto das e dos baionenses, mediante a disponibilização do relatório na página e nas redes do município e divulgação nos órgãos de comunicação locais.

O presente relatório de execução foi alvo de validação pela EIVL, estando dispensado de outros procedimentos de tramitação legal, ao contrário do que sucederá com o relatório final de avaliação, o qual está sujeito a aprovação em reunião de Câmara e Assembleia Municipal.

*“Ninguém sabe nada de si antes da acção
em que tiver que empenhar-se todo.*

*Não conhecemos a força do mar
enquanto ele não se move.”*

(José Saramago, DESTE MUNDO E DO OUTRO)

11. GLOSSÁRIO

AÇÕES POSITIVAS: Medidas temporárias especiais visando acelerar a instauração de uma igualdade de facto entre os homens e as mulheres. Fonte: art.º 4.º CEDAW.

ANÁLISE DAS QUESTÕES DE GÉNERO: Estudo das diferentes condições, necessidades, taxas de participação, acesso a recursos e desenvolvimento, administração de bens, poderes de decisão, etc. de mulheres e homens nos papéis que tradicionalmente lhes foram atribuídos consoante o género.

ASSÉDIO: Todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Fonte: website da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html>

ASSÉDIO SEXUAL: Todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. Fonte: website da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html>

CIDADANIA: Conceito que envolve questões relativas a direitos e a deveres, bem como as ideias de igualdade, diversidade e justiça social. Não se reportando apenas ao ato de votar, o conceito de cidadania inclui todo um conjunto de ações praticadas por cada pessoa, com impacto na vida da comunidade (local, nacional, regional e internacional), indissociáveis do espaço público em cujo contexto as pessoas podem agir em conjunto. Fonte: Education for Democratic Citizenship 2001-2004. Developing a Shared Understanding. A glossary of terms for education for democratic citizenship, Karen O'Shea, Conselho da Europa, DGIV/EDU/CIT (2003) 29, Strasbourg.

CONCELHO: Divisão administrativa do território, que é parte de um distrito e que é administrada por uma câmara municipal e por entidades autárquicas.

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL: Adoção de sistemas de licença parental e de assistência à família e de estruturas de cuidados a crianças e pessoas idosas, paralelamente ao desenvolvimento de um ambiente laboral e organizacional propício à conciliação da atividade profissional, família e vida privada

para homens e mulheres. Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus
Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

DIFERENÇA SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS (GENDER PAY GAP): Diferença entre as remunerações médias das mulheres e as dos homens. Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES: Discriminação contra as mulheres é qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo, que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade das mulheres e dos homens, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio.

DISCRIMINAÇÃO SEXUAL: Qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio. (Convenção das Nações Unidas (1979) sobre a erradicação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (art.º 1). Fonte: Conselho da Europa. Disponível em: Gender Equality Glossary.

ESTATÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO: Recolha e separação de dados e informações estatísticas por sexo, de forma a permitir distinguir os dados relativos a homens e a mulheres e analisá-los comparativamente. Fonte: Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, em [https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source BK 9-May.pdf](https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf)

ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO: Estereótipo de género são modelos sociais preconcebidos sobre uma série concreta e limitada de atributos, características e papéis que são ou deveriam ser possuídos ou desempenhados por mulheres e homens, em função do seu sexo. Os estereótipos de género são prejudiciais pois constituem um obstáculo à igualdade e sustentam a discriminação em função do sexo. Limitam a possibilidade de mulheres e homens de desenvolver as suas capacidades naturais, as suas preferências e as suas experiências, educativas e profissionais, de fazer escolhas e de usufruir das oportunidades que a vida lhe oferece. Fonte: CoE – Estratégia para a Igualdade de Género 2018-2023 (par. 38)

EMPODERAMENTO DAS MULHERES: Processo pelo qual as mulheres ganham poder e controle sobre as suas próprias vidas e adquirem a capacidade de fazer escolhas estratégicas. Fonte: EIGE – Gender Equality Glossary and Thesaurus Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

FEMINISMO(S): Movimento(s) que visa(m) a igualdade social, política, económica e cultural, entre mulheres e homens, pugnando pelos direitos das mulheres. Pode ser entendido como um fenómeno global que integra diversos fatores de acordo com a especificidade da situação das mulheres no mundo, das particularidades da cada cultura e de cada sociedade. Todavia, apesar dos feminismos se poderem configurar de forma específica, em diferentes sociedades e culturas, todos os seus movimentos são orientados pelo mesmo fundamento filosófico e objetivo político da conquista da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida. Fonte: Glossary of Gender – related Terms, compilado por Josie Christodoulou (2005) e revisto por Anna Zodnina (2009), Mediterranean Institute of Gender Studies, disponível em http://www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Gender-Glossary-updated_final.pdf

GÉNERO: Género refere-se aos papéis e responsabilidades das mulheres e dos homens, os quais são construídos nas nossas famílias, sociedades e culturas. O conceito de género inclui também as expectativas sobre as características, aptidões e comportamentos expectáveis de mulheres e homens (feminidade e masculinidade). Os papéis e expectativas de género são adquiridas. Eles podem mudar ao longo dos tempos e variam dentro e entre culturas. Os sistemas de diferenciação social, tais como o estatuto político, classe, etnia, deficiência física ou mental, idade e outros, modificam os papéis de género. O conceito de género é vital porque, quando aplicado à análise social, revela como a subordinação das mulheres (ou a dominação dos homens) é socialmente construída. Assim, esta subordinação pode ser alterada ou terminada porque não é biologicamente determinada nem fixada para sempre. Fonte: UNESCO – “Gender Mainstreaming Implementation Framework”

IDENTIDADE DE GÉNERO: Refere-se à experiência interna e individual de género de cada pessoa. Todas as pessoas têm uma identidade de género que faz parte da sua identidade pessoal/global. A identidade de género está geralmente alinhada com o sexo com o qual se nasce, mas pode não corresponder ao sexo identificado ao nascimento. Inclui o sentido pessoal atribuído ao corpo (o que pode envolver, se livremente escolhido, a modificação da aparência e/ou da função corporal, por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de género, incluindo a aparência, o discurso e os maneirismos. Fonte: Gender Equality and Thesaurus from EIGE, em linha, disponível em <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>; ONU, 2016, Living Free and Equal, p. 17

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS: Ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social. Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS: Princípio dos direitos iguais e do tratamento igual de mulheres e de homens. Noção que significa, por um lado, que todo o ser humano é livre de desenvolver as suas aptidões e de proceder às suas escolhas, independentemente das restrições impostas pelos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens são consideradas, valorizadas e promovidas em pé de igualdade. (É neste sentido que é utilizada a expressão Igualdade de Género). Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

INDICADOR DE GÉNERO: instrumento que serve para monitorizar as diferenças de género, as alterações relacionadas com o género ao longo do tempo, bem como o progresso realizado para o cumprimento dos objetivos em matéria de igualdade de género. De um modo geral, os indicadores são estatísticos com um ponto de referência sobre os quais podem ser efetuados juízos de valor. No caso das estatísticas de género, o estatuto das mulheres num determinado país é normalmente avaliado por referência (comparação) com a situação dos homens. Além de indicadores quantitativos (baseados em dados estatísticos desagregados por sexo), podem existir indicadores qualitativos (baseados nas experiências, atitudes, opiniões e sentimentos de homens e mulheres).

INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA (DIMENSÃO) DE GÉNERO: É a (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação de processos políticos, de modo que uma perspetiva de igualdade de género seja incorporada em todas as políticas em todos os níveis e todas as etapas, pelos atores normalmente envolvidos na formulação de políticas. A integração de uma perspetiva de género é o processo de avaliação das implicações para mulheres e homens em qualquer ação planeada, incluindo legislação, políticas ou programas, em todas as áreas e em todos os níveis. É uma forma de fazer das preocupações e experiências das mulheres e dos homens uma dimensão integral do design, da implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais para que as mulheres e os homens beneficiem igualmente e a desigualdade não seja perpetuada. O objetivo final é alcançar a igualdade de género. A integração da perspetiva do género é uma estratégia complementar e não substitui política e programas específicos centrados nas mulheres, legislação de igualdade de género, mecanismos institucionais para a igualdade de género e intervenções específicas

que visam fechar a diferença de género. Fonte: EIGE – Gender Equality Glossary and Thesaurus Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

INTERSECCIONALIDADE: Reporta-se às discriminações múltiplas e ao reconhecimento de que as experiências de discriminação e de violação dos direitos humanos vividas pelas pessoas resultam não apenas do seu sexo, mas também de outras relações desiguais de poder como as que derivam da sua raça, etnia, classe, idade, situação de deficiência, orientação sexual, religião e de uma multiplicidade de fatores incluindo a sua situação de migrantes. Fonte: Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, em https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf

MUTILAÇÃO GENITAL FEMININA: a) excisão, infibulação ou qualquer outra mutilação total ou parcial da labia majora, da labia minora ou do clitóris de uma mulher; b) O ato de constranger ou criar as condições para que uma mulher se submeta a qualquer um dos atos enumerados na alínea a); c) O ato de incitar, constranger ou criar as condições para que uma rapariga se submeta a qualquer um dos atos enumerados na alínea a). Fonte: Conselho da Europa, disponível em: Gender Equality Glossary Baseado no artigo 38.º da Convenção de Istambul

SALÁRIO IGUAL POR TRABALHO DE IGUAL VALOR: Igualdade de remuneração pelo trabalho a que é atribuído o mesmo valor, sem discriminação em razão do sexo ou estado civil, abrangendo todos os aspetos do salário e condições de remuneração. Fonte: EIGE – Gender Equality Glossary and Thesaurus, disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

MAINSTREAMING DE GÉNERO: A abordagem integrada da igualdade de género consiste na (re)organização, na melhoria, no desenvolvimento e na avaliação dos processos de implementação de políticas, por forma a que a perspetiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política.

NEUTRO EM TERMOS DE GÉNERO: Que não tem qualquer impacto diferencial, negativo ou positivo, nas relações de género ou na igualdade entre homens e mulheres. Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

PAPÉIS SOCIAIS DE GÉNERO: Conjunto de normas de ação e comportamento, tradicionalmente atribuídas a homens e mulheres e classificadas, respetivamente, por masculinas e por femininas. Os papéis de género aprendem-se através de processos de socialização e podem alterar-se não sendo, por isso, fixos. Fonte: A

igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

PARTICIPAÇÃO EQUILIBRADA DE MULHERES E HOMENS: Partilha de responsabilidades e de prerrogativas entre mulheres e homens em todos os domínios, constituindo uma condição da igualdade entre mulheres e homens. Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

PATRIARCADO: Sistema social no qual os homens, ou o que é considerado masculino, têm mais importância do que as mulheres ou o que é considerado feminino. As sociedades têm sido organizadas de forma que a propriedade, a residência, a descendência e as decisões sobre a maioria dos aspetos da vida costumam pertencer aos homens. As justificações para este tipo de organização social costumam ser de natureza biológica (porque dão à luz, as mulheres estão naturalmente mais preparadas para serem cuidadoras, por exemplo) e tendem a dar o mote para diversas formas de discriminação sexual das mulheres. Fonte: Gender Equality Glossary, UN Women Training Center, em linha, disponível em <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=P&sortkey=&sortorder=asc>

PERSPETIVA DE GÉNERO: Forma de pensar sobre os problemas que tem em conta a situação concreta de mulheres e de homens, e das relações entre si, e de que as soluções devem ser concebidas prevendo as suas implicações sobre os homens e sobre as mulheres (Ver análise de género). Fonte: OSCE – Organization for Security and Co-operation in Europe. Glossary on Gender-related Terms (maio 2006) em linha, disponível em http://www.osce.org/documents/gen/2006/05/25936_en.pdf

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE: Instrumentos de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local, que estabelecem estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico de género realizado a nível local, integrando medidas de mainstreaming de género e Ações Específicas, fixando objetivos, indicadores, metas a alcançar e a respetiva avaliação.

RELAÇÕES SOCIAIS DE GÉNERO: Relações assentes na distribuição desigual do poder entre mulheres e homens. As relações de género estruturam, e são construídas por diversas instituições como a família, o sistema legislativo ou o mercado de trabalho. As relações de género assentam na noção de hierarquia e traduzem-se em relações de poder desiguais entre mulheres e homens, em desfavor das primeiras. Essas hierarquias de poder são geralmente aceites como “naturais” ainda que sejam socialmente construídas, culturalmente determinadas e, como tal, sujeitas a alterações no tempo. Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre

igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais. Fonte: Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, disponível em [https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source BK 9-May.pdf](https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf)

RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS: Integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas.

SEGREGAÇÃO PROFISSIONAL DO MERCADO DE TRABALHO: Concentração das mulheres e dos homens em diferentes tipos de trabalho/profissões e em diferentes níveis de atividades. Nesta concentração as mulheres veem-se confinadas a um leque restrito de ocupações/profissões (segregação horizontal) e aos níveis inferiores de responsabilidade e de decisão (segregação vertical). Fonte: Comissão Europeia (1998). 100 palavras para a igualdade: um glossário de termos sobre a igualdade entre mulheres e homens.

SEXO: Refere-se às características biológicas e fisiológicas que definem mulheres e homens. “Macho” e “fêmea” são categorias sexuais. Fonte: Organização Mundial de Saúde.

SEXISMO: Refere-se a qualquer atitude, gesto, representação visual, linguagem oral ou escrita, prática ou comportamento baseado no pressuposto de que uma pessoa ou grupo de pessoas é inferior em razão do sexo, que ocorra na esfera pública ou privada, por via eletrónica ou não, com o objetivo de, ou que tenha como consequência: ofender a dignidade intrínseca ou os direitos de uma pessoa ou um grupo de pessoas; provocar danos ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou socioeconómico a uma pessoa ou um grupo de pessoas; criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo;. entravar a autonomia e o pleno gozo dos direitos humanos de uma pessoa ou um grupo de pessoas ou perpetuar e reforçar estereótipos de género. Fonte: CoE – Recomendação CM/Rec (2019)1.

VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES: Todos os atos de violência de género que resultem ou possam resultar em dano ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou económico para as mulheres, incluindo ameaças de tais atos, coerção ou privação arbitrária de liberdade, seja em público ou na vida privada. Fonte: EIGE – Gender Equality Glossary and Thesaurus. Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: Todos os atos de violência física, sexual, psicológica ou económica que ocorrem dentro da família ou da unidade doméstica, independentemente de laços familiares biológicos ou legais, ou entre cônjuges ou parceiros/as anteriores ou atuais, independentemente de partilharem, ou não, a mesma residência com a

vítima. Fonte: EIGE – Gender Equality Glossary and Thesaurus. Disponível em <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

VIOLÊNCIA DE GÊNERO: Violência dirigida contra uma pessoa por causa do gênero, da identidade de gênero ou expressão de gênero dessa pessoa, ou que afeta desproporcionalmente indivíduos por causa do seu sexo. Fonte: EIGE – Gender Equality Glossary and Thesaurus, em linha: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

12. ANEXOS

I. Reunião da EIVL e emissão de parecer relativo ao relatório de execução do PMIND



Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

ATA

Aos quinze dias do mês de março de dois mil e vinte e três, reuniu a Equipa para a Igualdade na Vida local, nos Serviços Municipais de Santa Marinha do Zêzere, com o único ponto de agenda; 1- Apreciação do relatório de execução do PMIND- 1ºs 6 meses e emissão de Parecer.

Registadas as presenças e faltas, conforme listagem anexa, foi iniciada a reunião.

A proposta de relatório foi apreciada, ponto a ponto. Foi recordado que o nosso PMIND foi aprovado em reunião de Câmara de 15 novembro e de Assembleia Municipal a 26 novembro. Inicialmente foi veiculada a informação que as ações só contariam para efeitos do presente relatório de execução a partir da data de aprovação em reunião de Câmara, posteriormente foi esclarecida a dúvida que persistia nos 11 municípios da CIM Tâmega e Sousa e estabilizou-se a informação de que seriam incluídas as ações realizadas após a aprovação em reunião de Câmara. Assim estes primeiros seis meses são respeitantes ao período que medeia entre o 15 novembro 2022 e o 15 maio de 2023.

Mais se esclareceu que uma vez que contempla um período de execução inferior a 12 meses, se dispensa excepcionalmente o envio do relatório para aprovação do Executivo Camarário e submissão à Assembleia Municipal, apenas a validação da EIVL.

Após leitura conjunta, os membros da EIVL apontam algumas sugestões genéricas, sublinhadas a cinza e que fazem parte da presente ata.

Da apreciação unânime, a EIVL, assume que efetivamente este relatório se configura como um processo de aprendizagem para todos, pessoal, profissional e sectorialmente falando, sendo que se reconheceu que este período foi intenso perante um PMIND ambicioso e exigente, tanto na vertente interna como na externa. O referido relatório permitiu a EIVL refletir sobre o processo de execução das ações previstas, de ajustar das prioridades, de apontar e superar constrangimentos, de otimizar recursos e integrar novas necessidades, num quadro temporal em que foi preciso reajustar e conciliar agendas com tantas solicitações em simultâneo nos diferentes setores de que os membros da EIVL pertencem. Apesar dos resultados obtidos da execução das ações, efetivamente o fator tempo, exige à Equipa uma reflexão não apenas sobre a forma e modo de concretização das ações propostas, mas também sobre a sua planificação, os seus resultados e impactos, sobretudo ao nível da dimensão externa.

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Ressalta a Equipa que estes foram seis meses de aprendizagem e a sensibilidade do executivo municipal e dos seus diferenciados setores têm permitido à equipa uma cada vez maior captação de atenção e amadurecimento de todo este processo e PMIND.

Após esta apreciação genérica, a Equipa emite, por unanimidade parecer favorável, ao relatório de execução dos primeiros seis meses de execução do PMIND.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião por volta das doze horas, que para constar se lavrou a presente ata, que, eu Arlete Miranda, redigi e que depois de lida, foi aprovada, por unanimidade, dos intervenientes. -----

Arlete Miranda

[Signature]

Justino Monteiro

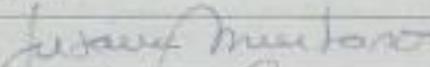
Ana Lúcia Fernandes Teixeira de Sá

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Reunião: 15-05-2023, 9.30, Local: Pólo II dos serviços municipais

Presenças

Entidade Representada	Setor	Assinatura
Município	Chefe Divisão Ação Social, Cultura e Educação	
Município	Divisão Assuntos Sociais	
Município	Divisão Educação	
Município	Gabinete Modernização Administrativa – Qualidade	
Conselheira Interna	Gabinete Apoio Emigrante e ao Consumidor	
Conselheira Externa		



COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

TÂMEGA e SOUSA
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL



BAIÃO
vida natural

COFINANCIADO POR:



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu