



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



Ficha técnica

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

ÍNDICE

ÍNDICE DE GRÁFICOS	4
ÍNDICE DE TABELAS	4
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	5
Nota de abertura	7
1. Enquadramento	10
2. Conclusões e recomendações do DLIGND	15
3. Alinhamento com projetos municipais, relatórios e instrumentos de diagnóstico e planeamento	20
4. Objetivos	22
5. Metodologia e priorização de ações	25
6. Plano de ação 2022-2025 - Vertente interna	29
7. Plano de ação 2022-2025 - Vertente externa	36
8. Plano de Ação específico para os primeiros meses de implementação	50
9. Avaliação e monitorização	61
10. Considerações finais	66
11. Glossário	69
12. ANEXOS	77
12.2. Despacho n.º 15/2022 – Nomeação da EIVL	79
12.3. Protocolo de Cooperação entre a CIG e o Município de Baião	80
12.4. Protocolo de territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica	90

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Objetivos do projeto	11
Gráfico 2: Atividades da Fase I.....	11
Gráfico 3: Objetivos gerais e específicos	23
Gráfico 4: Eixos de intervenção	26
Gráfico 5: Objetivos e ações propostas no PA	27
Gráfico 6: Monitorização e avaliação da implementação e execução do Plano de Ação.....	63

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Análise SWOT.....	18
-----------------------------	----

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

ACeS – Agrupamento de Centros de Saúde
ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho
AEB – Associação Empresarial de Baião
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 4G – Contratos Locais de Desenvolvimento Social de 4.ª Geração
CMB – Câmara Municipal de Baião
CPCJ – Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
DGRSP – Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais
DLIGND – Diagnóstico Local da Igualdade de Género e Não Discriminação
ECMIJ – Entidades com Competência em Matéria de Infância e Juventude
EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local
ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, Portugal + Igual
GAF – Gabinete de Atendimento à Família
GNR – Guarda Nacional Republicana
IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional
IGND – Igualdade de Género e Não Discriminação
IHRU – Instituto da Habitação e Reabilitação Urbana
ISS, I.P. – Instituto da Segurança Social, Instituto Público
IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social
MAI – Ministério da Administração Interna
ODS – Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
OPP – Ordem dos Psicólogos Portugueses
PA – Plano de Ação
PAVD – Programa para Agressores de Violência Doméstica
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
SPO – Serviços de Psicologia e Orientação

Nota de abertura



Nota de abertura¹

Em resposta ao repto da Comissão para a Igualdade e Cidadania (CIG) aos municípios para o desenvolvimento de uma estratégia integrada em matéria de promoção da igualdade de género, cidadania e não discriminação, através da adopção de planos municipais para a igualdade, a Câmara Municipal de Baião procedeu à elaboração do seu primeiro Plano Municipal para Igualdade e Não Discriminação (PMIND) - 2022-2025. Este resulta de um trabalho de diagnóstico local aprofundado, que permitiu conhecer melhor a realidade do concelho relativamente às questões da igualdade de género, contando, para o efeito, com a relevante colaboração de pessoas e instituições que actuam nas diferentes áreas da comunidade baionense.

Os PMIND são instrumentos de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local, constituindo um dos eixos de desenvolvimento do Município de Baião que, desde 2018, tem vindo a alinhar a sua acção com os Objectivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030, definida pela ONU. Desta forma, ao longo do tempo e no exercício das suas competências e do compromisso no âmbito das responsabilidades institucionais e sociais, o município tem vindo a desenvolver e a consolidar um conjunto de iniciativas e de respostas sociais que visam a prevenção e o combate à violência doméstica, a promoção da igualdade de género e a não discriminação.

As questões da igualdade e não discriminação são cruciais na promoção do exercício de cidadania, sendo transversais aos diversos níveis de actuação em termos de administração política e territorial e basilares ao nível do desenvolvimento de políticas sociais e na formação de cidadãos activos, atentos e socialmente intervenientes. Este é o desígnio de qualquer sociedade que entende o ser humano como digno dos mesmos direitos e liberdades, na defesa intransigente para que todos possam deles usufruir ao longo da sua vida.

¹ Não está escrito ao abrigo do novo acordo ortográfico.

O PMIND pretende reforçar e servir de fio condutor para as políticas e acções de intervenção nos domínios da promoção da coesão social, pilares essenciais para um desenvolvimento sustentável do concelho.

Porque todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, e porque as diferenças biológicas não podem ser parâmetro para definir direitos sociais, é importante que todos no seu dia-a-dia, pugnem pela promoção da justiça e igualdade em todos os sectores da sociedade, na sala de aula, no mercado de trabalho e, especialmente, em contexto familiar. Desta forma, gostaria de convocar todos os baionenses a adoptarem e colocarem em prática os princípios vertidos no documento, pugnando por uma sociedade mais justa e solidária, na qual o respeito pela dimensão humana é o primado fundamental.

Paulo Pereira, Presidente da Câmara Municipal de Baião



Enquadramento

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

1. 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 enquadrada 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 a entidade executora é a Câmara Municipal de Baião (CMB).

Nos termos do caderno de encargos, os trabalhos a desenvolver e os produtos que deles derivam estão vinculados mormente:

- Aos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) – Portugal+ Igual 2018-2030 e aos respetivos Planos Nacionais de Ação:
 - 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;
- À Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica.

Neste sentido abraça um conjunto de objetivos, designadamente:

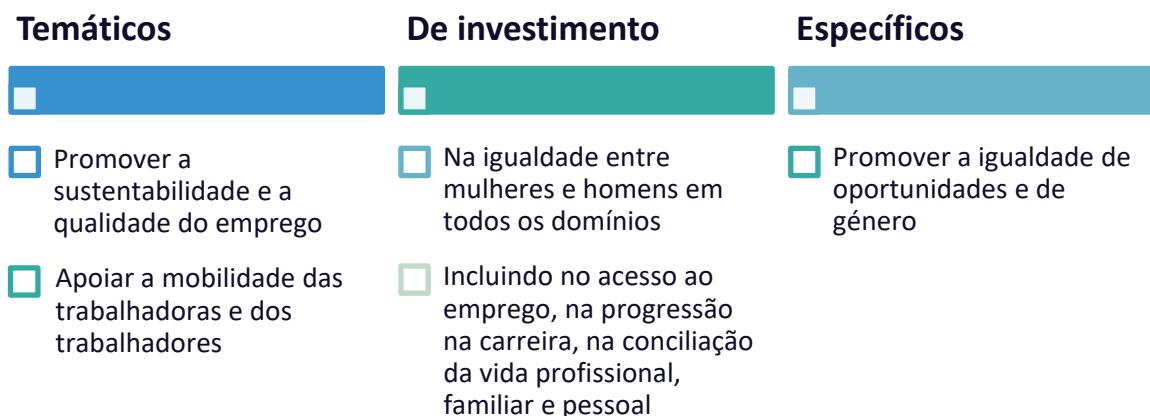


Gráfico 1: Objetivos do projeto

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:

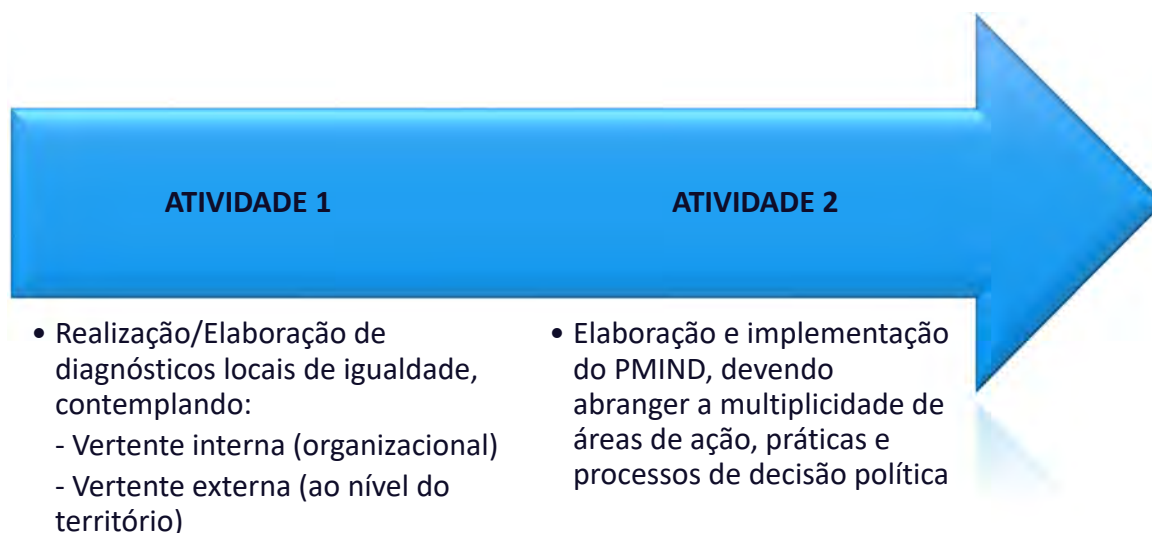


Gráfico 2: Atividades da Fase I

No pressuposto de que as questões da igualdade e do 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 explicita 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 oportunidades 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.

Identicamente, os protocolos celebrados entre a administração central/regional/municipal e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, enquanto entidade de coordenação, inseridos no âmbito das estratégias políticas de promoção da igualdade entre mulheres e homens, são exemplo dessa preocupação de transversalização, territorialização e abrangência.

Deste modo, reúnem-se as condições e a 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 correntes até à angariação de recursos ou o estabelecimento de regras administrativas e normas jurídicas.

A par deste enquadramento macro importará também fazer o enquadramento no contexto municipal. E, neste, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Baião + Igual, é parte integrante, designadamente:

- Do Plano de Ação 2022-2026;
- Do Diagnóstico Social 2022-2026;
- Do Plano de Desenvolvimento Social 2022-2026;
- Da Carta Social.

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.

Este irá 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.

2

**Conclusões e
recomendações
do Diagnóstico Local
de Igualdade de Género
e não Discriminação**

2. Conclusões e recomendações do DLIGND

Após a caracterização do concelho, das estruturas de que dispõe e dos serviços de que cidadãos e cidadãos 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 – políticas e cidadãos – e 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 está subjacente ao plano de ação que se apresenta.

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, impõe-se este olhar crítico e analítico que nos permite identificar os atributos e fatores internos, bem como do ambiente que introduzem inputs positivos e negativos, para posteriormente elaborar um plano de ação exequível, coerente e com o impacto nos cotidianos – da autarquia, dos municípios, das entidades sediadas e localizadas no concelho.

Assim:

FORÇAS	<ul style="list-style-type: none"> - Parcerias e protocolos estabelecidos - Instrumentos de apoio e suporte já aprovados - Nomeação do conselheiro externo e da conselheira interna - Definição de uma EIVL - Motivação e compromisso da CMB - Serviços municipais de proximidade e de participação - Apoios municipais
FRAQUEZAS	<ul style="list-style-type: none"> - Masculinização dos quadros de chefia, no município e nas organizações - Pouca representatividade dos escalões etários mais jovens na autarquia - Baixa qualificação habilitacional dos RH - Défice de formação em IGND - Feminização da vulnerabilidade, da pobreza e da precariedade - Índice de envelhecimento da população - Baixas taxas de cobertura de equipamentos sociais
OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> - Quadro normativo-legal - Notoriedade da IG e da violência doméstica nos media - Candidatura a prémios - Adesão a protocolos e programas - Condições de atratividade e de captação de investimento - Potencialidade das novas tecnologias

AMEAÇAS

- Novo quadro de apoio comunitário
- Extremidade geográfica face à sede de distrito
- Manutenção das desigualdades territoriais
- Interioridade
- Perda contínua de famílias residentes
- Incapacidade de fixação da população residente em idade escolar
- Recessão económica
- Alterações climáticas
- Sub-representação das mulheres

Tabela 1: Análise SWOT

Tendo por base esta análise, é agora 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.

3

**Alinhamento com projetos
municipais, relatórios e
instrumentos de diagnóstico
e planejamento**

3. Alinhamento com projetos municipais, relatórios e instrumentos de diagnóstico e planeamento

A par do diagnóstico local é relevante para a definição do plano de ação o alinhamento com os demais projetos municipais, relatórios e instrumentos de planeamento estratégico. A combinação e a coerência entre o conhecimento empírico da realidade local e as orientações que emergem dos documentos acima identificados são cruciais para manter a unidade e a transversalidade da intervenção.

Tendo por base todas as recomendações e orientações que emergem dos documentos suprarreferidos, bem como do DLIGND, foram gizadas um conjunto de medidas, as quais passam a integrar o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – PMIND Baião|2022-2025, e que, seguidamente, são apresentadas de acordo com as diferentes áreas de intervenção – interna e externa.

Atentas as exigências do protocolo, bem como a coerência com o enquadramento normativo estão necessariamente alinhadas com:

- A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, da qual a Câmara Municipal de Baião não é ainda subscritora;
- A Agenda 2030: Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável;
- A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual, no que respeita ao Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018 – 2021, ao Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica 2018-2021, e ao Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais 2018-2021.

O dinamismo que se procura incrementar e densificar reflete o comprometimento que a edilidade na intencionalidade, na pertinência e na essencialidade de integrar a perspetiva 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 que 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.

4

Objetivos

4. Objetivos

O Plano de Ação (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.

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, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND 2018-2030 “Portugal +Iguar”.

No sentido de prosseguir esta determinação, o Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação é celebrado entre a CIG e o Município de Baião, o qual e no âmbito das suas atribuições dá origem ao presente Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação – Baião + IGUAL, com um horizonte temporal de 2022–2025.

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:

Gerais



Consolidar o trabalho desenvolvido em matéria de igualdade e cidadania, sob os princípios da ENIND, a partir de um diagnóstico atual sobre a autarquia e o território de acordo com a lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local

Contribuir para as metas dos objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas, particularmente no que respeita à integração da igualdade entre mulheres e homens, mainstreaming de género, violência de género e maus-tratos na infância e juventude

Específicos



Implementar um plano que se constitua como um instrumento de gestão e uma ferramenta de trabalho no domínio da cidadania e igualdade de género, quer internamente, quer no território

Definir ações específicas dirigidas ao público interno responsável pela tomada de decisão e pelo desenho de políticas internas e políticas públicas

Definir medidas interventivas para uma sociedade mais justa, tolerante e respeitadora da diversidade, consciencializando os atores sociais e agentes locais para as problemáticas que foram detetadas em contextos específicos na fase de diagnóstico

Gráfico 3: Objetivos gerais e específicos

5

**Metodologia e
priorização de ações**

5. Metodologia e priorização de ações

O Plano de Ação 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 previamente, 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:

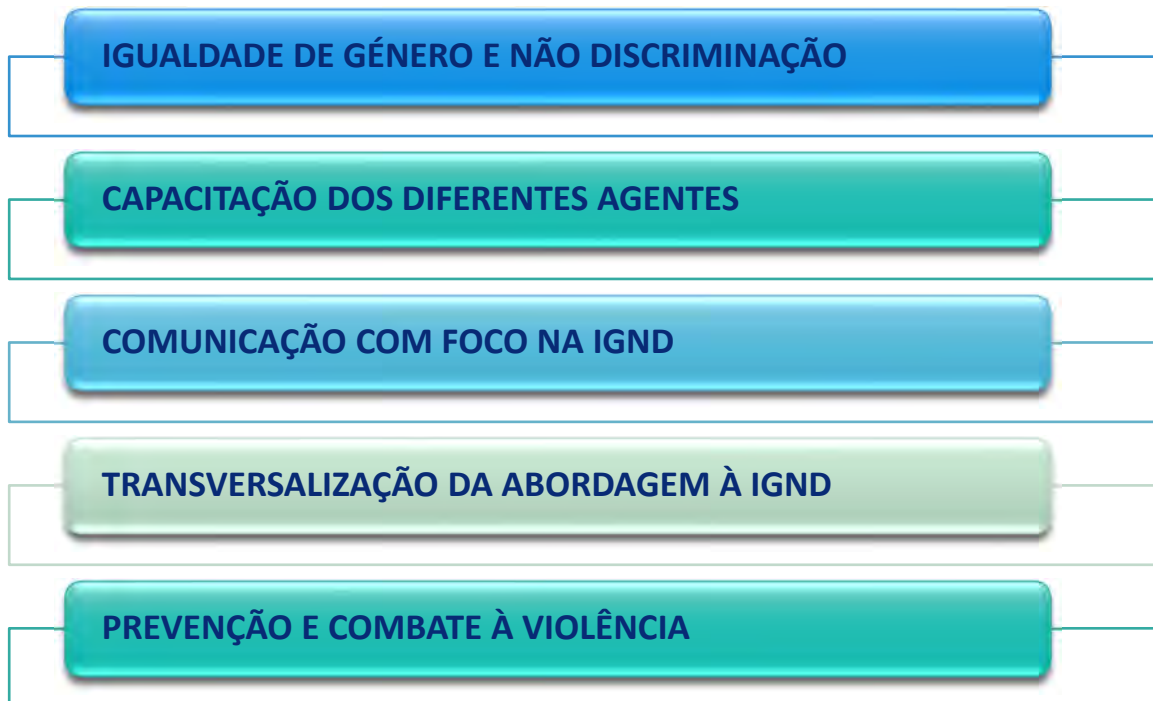


Gráfico 4: Eixos de intervenção

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 pretende 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:

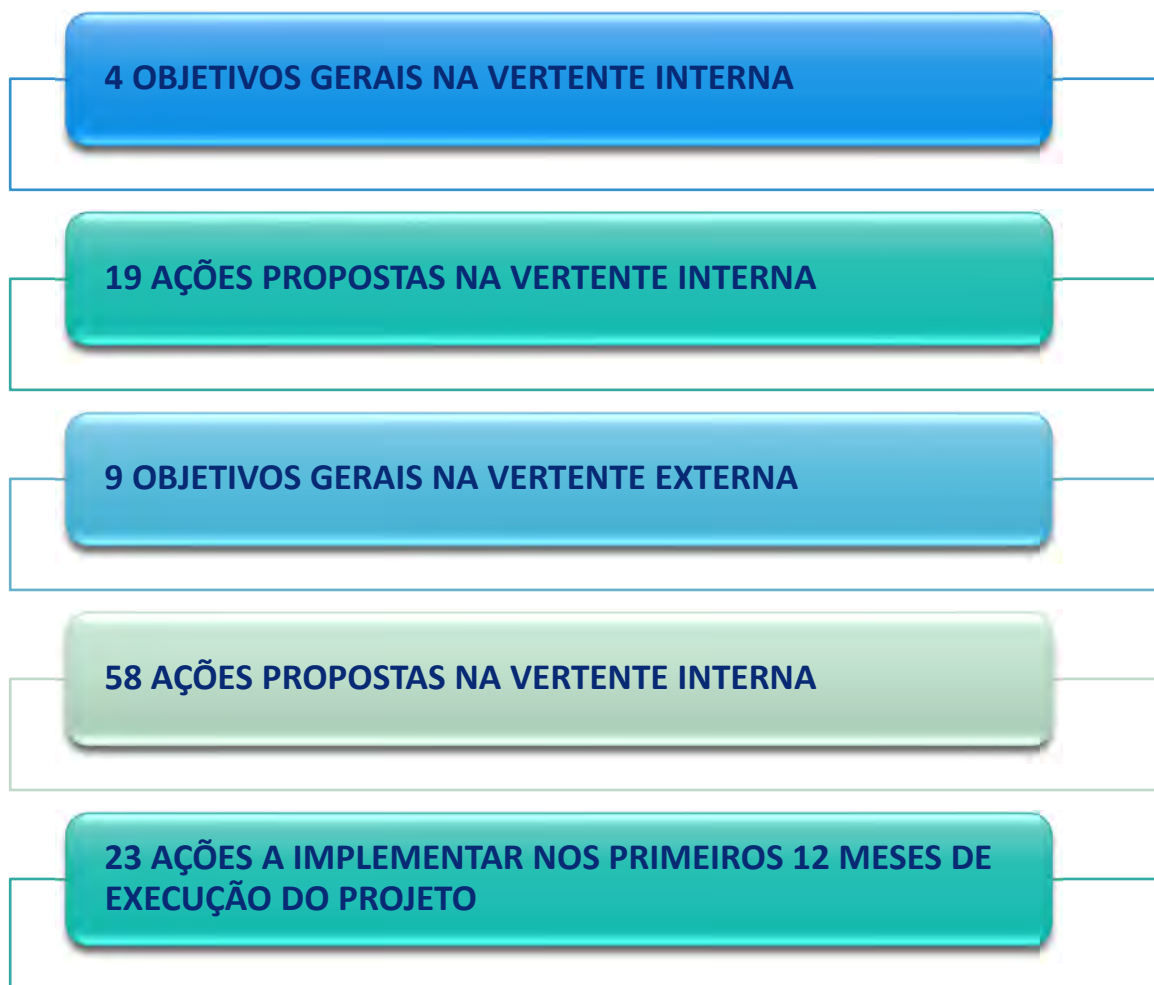


Gráfico 5: Objetivos e ações propostas no PA

6

Plano de ação | 2022-2025
Vertente interna

6. Plano de ação | 2022-2025 - Vertente interna


AREA DE ATUAÇÃO 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					
Eixos e Orientações ENIND	<p>E1 – O1.1 Conhecimento da situação real de mulheres e de homens</p> <p>E1 – O1.2 Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local</p> <p>E1 – O1.3 Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens na política externa, incluindo na cooperação, e integração dos compromissos assumidos por Portugal nesses domínios nas orientações e práticas da administração pública central e local</p> <p>E1 – O1.4 Introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais nas políticas da administração pública central e local e promoção dos direitos das pessoas LGBTI</p>					
ODS Agenda 2030						
Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma
Subscrever e disseminar a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local	Executivo Assembleia Municipal	Todas as divisões do município	<ul style="list-style-type: none"> - Aprovada/Não aprovada a subscrição - Subscrita/Não subscrita a Carta - N.º de iniciativas de divulgação - N.º de suportes utilizados 	Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem EIVL	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	2022-2023
Elaborar e disseminar a Carta de Princípios para a Igualdade do Município de Baião	Executivo Assembleia Municipal	Todas as divisões do município	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborada/Não elaborada - Aprovada/Não aprovada a Carta de Princípios - N.º de iniciativas de divulgação - N.º de meios utilizados 	Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem EIVL	<ul style="list-style-type: none"> - 1 Carta de Princípios para a Igualdade em vigor - 1 ação por mês até ao final do ano - Através de 3 meios de comunicação 	2022-2023
Incluir uma rubrica específica para a intervenção na área da IGND no orçamento municipal	Executivo Assembleia Municipal	Todas as divisões do município	<ul style="list-style-type: none"> - Integrada/Não integrada, com a menção expressa 	Divisão de Gestão Financeira e Controlo Orçamental EIVL	1 ação anual	2023-2025

Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma
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	Divisão de Gestão Administrativa e de RH Serviços de Modernização Administrativa	Trabalhadoras e trabalhadores do município	- 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	EIVL CIG CIM-TS	- Plena execução do plano de formação interno (em articulação com oferta formativa externa) - 90% das trabalhadoras e dos trabalhadores de município	2023-2025
Capacitar, e atualizar, a EIVL com as competências básicas em IGND	Divisão de Gestão Administrativa e de RH Serviços de Modernização Administrativa	EIVL Conselheira interna Conselheiro externo	- 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	CIM-TS CIG	- 1 ação anual de competências base - 1 ação anual de competências específicas - 100% da EIVL	2022-2025
Impulsionar a realização de reuniões trimestrais da EIVL de forma descentralizada (divisões e entidades)	Conselheiro externo Conselheira interna EIVL	Todas as divisões do município	- N.º de reuniões descentralizadas realizadas	Dirigentes	- 4 reuniões anuais descentralizadas	2022-2025
Produzir e disseminar um guião de normas orientadoras para a adoção de linguagem e de comunicação audiovisual inclusiva	Serviços de Modernização Administrativa Divisão Social, Cultural e da Educação	Todas as divisões do município	- Produzido/Não produzido o guião - N.º de iniciativas de divulgação - N.º de suportes utilizados	EIVL Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem	- 1 guião "Linguagem e imagem inclusiva" - 10 ações de divulgação - Através de 3 meios de comunicação	2023
Reformular de documentos, formulários, impressos e outros materiais de acordo com uma linguagem inclusiva (escrita/visual)	Serviços de Modernização Administrativa	Todas as divisões do município	- N.º de documentos, formulários, impressos e outros materiais revistos	Chefias de divisão Divisão de Gestão Administrativa e de RH Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem	Todos os documentos, formulários, impressos e outros materiais em vigor a veicular uma linguagem inclusiva	2023

Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma
Capacitar e sensibilizar para o uso de informação desagregada segundo o sexo	Serviços de Modernização Administrativa	Dirigentes Técnicas e técnicos superiores Assistentes técnicos	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de ações previstas - N.º de ações realizadas - N.º de participantes previstos - N.º de participantes efetivos - Nível de satisfação das/os participantes <ul style="list-style-type: none"> - Grau de transferência dos conhecimentos adquiridos para o desempenho profissional 	<p>Chefias de divisão Divisão de Gestão Administrativa e de RH</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2 ações anuais “Informação com dados desagregados por sexo” - 100% dos dirigentes, técnicas/os superiores e assistentes técnicos 	2023
Integrar nos documentos e relatórios estatísticos informação desagregada por sexo	Serviços de Modernização Administrativa	Dirigentes Técnicas e técnicos superiores Assistentes técnicos	<ul style="list-style-type: none"> - Integrada/Não integrada - N.º de departamentos que integraram a informação desagregada 	<p>Chefias de divisão Divisão de Gestão Administrativa e de RH</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Todos os departamentos do município com bases de dados com informação desagregada por sexo - Integrada informação desagregada por sexo no Relatório de Atividade e Contas, Balanço Social, relatórios internos e outros 	2023

OBJETIVO GERAL 2	PROMOVER A INTEGRAÇÃO SISTEMÁTICA DA IGUALDADE DE GÊNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA GESTÃO E PLANEAMENTO DOS RECURSOS HUMANOS					
Eixos e Orientações ENIND	<p>E1 – O1.1 Conhecimento da situação real de mulheres e de homens</p> <p>E1 – O1.2 Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local</p> <p>E1 – O1.4 Introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero, e características sexuais nas políticas da administração pública central e local e promoção dos direitos das pessoas LGBTI</p> <p>E2 – O2.1 Promoção de uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens</p> <p>E2 – O2.5 Promoção da igualdade em todas as carreiras e em todos os contextos de tomada de decisão</p> <p>E2 – O2.6 Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero, e características sexuais</p> <p>E4 – O4.1 Combate à violência contra as mulheres, à violência de gênero e à violência doméstica</p>					
ODS Agenda 2030						
Ações	Respon-sável	Destinatá-rias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Crono-grama
Definir, elaborar, aplicar, avaliar e discutir os resultados de um inquérito por questionário sobre a percepção das trabalhadoras e dos trabalhadores da autarquia em relação às políticas e medidas de IGND	Divisão de Gestão Administrativa e de RH Serviços de Modernização Administrativa	Trabalhadoras e trabalhadores do município	<ul style="list-style-type: none"> - Produzido/Não produzido um inquérito por questionário - Aplicado/Não aplicado um inquérito por questionário - Produzido/Não produzido um relatório de resultados com propostas de medidas internas a implementar - Realização de fóruns de discussão dos resultados e das medidas internas propostas 	Chefias de divisão EIVL	<ul style="list-style-type: none"> - 1 inquérito por questionário - Aplicação do questionário - 1 relatório - 2 fóruns internos de discussão 	2023-2024
Incluir nos objetivos do SIADAP pelo menos um relacionado com a promoção da IGND	Divisão de Gestão Administrativa e de RH	Trabalhadoras e trabalhadores do município	- Incluído/ Não incluído o objetivo	Serviços de Modernização Administrativa Serviços Jurídicos	SIADAP com 1 objetivo no âmbito da IGND	2023
Promover políticas da paridade, nomeadamente, através de recomendações aos dirigentes para: <ul style="list-style-type: none"> - Constituição de equipas mistas e paritárias em todos os serviços - Seleção preferencial do sexo sub-representado nas diferentes categorias profissionais 	Executivo	Dirigentes	<ul style="list-style-type: none"> - Produzidas/Não produzidas as recomendações - N.º de equipas mistas e paritárias constituídas - Introdução da recomendação nos procedimentos de recrutamento e seleção - N.º de novas contratações com preferência sobre sexo sub-representado 	Divisão de Gestão Administrativa e de RH Serviços de Modernização Administrativa Serviços Jurídicos	<ul style="list-style-type: none"> - 2 recomendações - 70% das equipas - 100% dos procedimentos de recrutamento e seleção 	2023-2025

Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma
Rever o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho assegurando a integração dos valores da IGND	Serviços Jurídicos	Todos as trabalhadoras e trabalhadores do município	- Revisto/Não revisto, com a menção expressa aos princípios da IGND	Serviços de Modernização Administrativa	Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho revisto	2023

OBJETIVO GERAL 3	PROMOVER UMA POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO PROMOTORA DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO					
Eixos e Orientações ENIND	<p>E1 – O1.2 Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local</p> <p>E2 – O2.1 Promoção de uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens</p> <p>E2 – O2.5 Promoção da igualdade em todas as carreiras e em todos os contextos de tomada de decisão</p> <p>E2 – O2.6 Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais</p>					
ODS Agenda 2030						
Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma
Divulgar o PMIND através dos meios de comunicação interna	Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem	Trabalhadoras e trabalhadores do município	- N.º de iniciativas de divulgação - N.º de suportes utilizados	Divisão Social, Cultural e da Educação EIVL	- 4 ações anuais - Através de 3 de meios de comunicação	2022-2025
Divulgar interna e regularmente informação sobre a IGND e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem	Trabalhadoras e trabalhadores do município	- N.º de iniciativas de divulgação - N.º de suportes utilizados para a divulgação - N.º de trabalhadoras/és abrangidas/os	EIVL Serviços de Modernização Administrativa Divisão de Gestão Administrativa e de RH	- 4 ações anuais - Através de 3 de meios de comunicação - 80% das trabalhadoras e dos trabalhadores do município	2023-2025
Criar e disseminar medidas e apoios específicos sobre a IGND e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Executivo Assembleia Municipal Divisão de Gestão Administrativa e de RH	Trabalhadoras e trabalhadores do município	- N.º de medidas e apoios criados - N.º de medidas e apoios divulgados - N.º de suportes utilizados	CIG CIM-TS ACT ISS, IP	- 2 campanhas anuais - Através de 3 de meios de comunicação	2023-2025





OBJETIVO GERAL 4	IMPLEMENTAR COMPLEMENTAR MENTE PLANOS MUNICIPAIS QUE VISEM A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO					
Eixos e Orientações ENIND	<p>E1 – O1.1 Conhecimento da situação real de mulheres e de homens</p> <p>E1 – O1.2 Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local</p> <p>E2 – O2.6 Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais</p> <p>E4 – O4.2 Combate às práticas tradicionais nefastas</p>					
ODS Agenda 2030						
Ações	Respon- sável	Destinatá- rias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Crono- grama
Produzir e implementar o Plano Municipal de Educação Parental	Executivo Divisão Social, Cultural e da Educação	Todas as divisões do município	<ul style="list-style-type: none"> - Produzido/Não produzido o diagnóstico - Produzido/Não produzido o plano de ação - Implementado/Não implementado o Plano Municipal 	EIVL Agrupamentos de Escolas Associação de Pais CPCJ CLDS 4G ECMIJ	- 1 Plano Municipal de Educação Parental em vigor	2023-2025
Produzir e implementar o Plano Municipal para a Pessoa Idosa	Executivo Divisão Social, Cultural e da Educação	Todas as divisões do município	<ul style="list-style-type: none"> - Produzido/Não produzido o diagnóstico - Produzido/Não produzido o plano de ação - Implementado/Não implementado o Plano Municipal 	EIVL Organizações CLASB	- 1 Plano Municipal da Pessoa Idosa em vigor	2023-2025



Plano de ação | 2022-2025

Vertente externa



7. Plano de ação | 2022-2025 - Vertente externa

ÁREA DE ATUAÇÃO EXTERNA						
OBJETIVO GERAL 5	INTEGRAR A PERSPETIVA DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO PLANEAMENTO, INTERVENÇÃO E AVALIAÇÃO NA ÁREA DO URBANISMO					
Eixos e Orientações ENIND	E1 – O1.2 Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local					
ODS Agenda 2030	 					
Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma
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.	Executivo	Comissão de toponímia municipal	- N.º de novas atribuições no feminino	-	- 100% de nomes femininos a atribuir em 2023 - 50% de nomes femininos e masculinos nos anos seguintes	2023-2025
OBJETIVO GERAL 6	SENSIBILIZAR, INFORMAR E FORMAR PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO A PARTIR E NO CONTEXTO ESCOLAR					
Eixos e Orientações ENIND	E2 – O2.6 Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais E3 – O3.1 Promoção da igualdade na inovação e no desenvolvimento científico e tecnológico E3 – O3.2 Formação e capacitação como ferramentas para a igualdade E4 – O4.1 Combate à violência contra as mulheres, à violência de género e à violência doméstica E4 – O4.2 Combate às práticas tradicionais nefastas E4 – O4.3 Combate à violência exercida em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais					
ODS Agenda 2030	   					
Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma
Promover a realização de ações de formação certificada em IGND	Divisão Social, Cultural e da Educação Serviços de Emprego, Inserção Profissional e Formação Externa	Pessoal docente Pessoal não docente	- N.º de ações previstas - N.º de ações realizadas - N.º de participantes previstos - N.º de participantes efetivos - Nível de satisfação dos participantes - Grau de transferência dos conhecimentos adquiridos para o desempenho profissional - N.º de certificados de participação emitidos	Agrupamentos de Escolas IEFP Entidades formadoras CIG CIM-TS	- 1 ação anual para docentes - 1 ação anual para não docentes	2023-2025

Divulgar os Guiões de Educação, Género e Cidadania da CIG	Divisão Social, Cultural e da Educação Serviços de Emprego, Inserção Profissional e Formação Externa	Estabelecimentos escolares Entidades formadoras Agrupamentos de escolas	- N.º de ações de divulgação realizadas - N.º de estabelecimentos de ensino abrangidos	EIVL CIG CIM-TS	- 2 ações anuais - 100% dos estabelecimentos de ensino	2023-2025
Apoiar a dinamização da iniciativa “Uma aventura pela Igualdade” -Teatro Pedagógico	CIM-TS	Alunas e alunos a frequentar o 1.º ciclo	- N.º de sessões de teatro realizadas - N.º de alunas e alunos participantes - N.º de turmas participantes - N.º de docentes envolvidos	Divisão Social, Cultural e da Educação Agrupamentos de Escolas Associação de Pais	1 sessão de teatro em cada AE	2022
Apoiar a realização do Workshop Técnico sobre “Sistema de Promoção e Proteção Crianças e Jovens em Perigo”	CPCJ	Equipas Multidisciplinares (SPO e GAF)	- Iniciativa realizada - N.º de técnicos especializados participantes	Agrupamentos de Escolas	- 2 ações anuais - 100% dos profissionais especializados dos AE	2022-2023
Apoiar a dinamização do ciclo de workshops “Vamos Conversar? LGBTQIA+, identidade e expressão de género - Aceitação e opressão na Escola X Casa”	CPCJ	Alunas e alunos a frequentar os 3 AE Pais e encarregados de educação	- 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	CLDS Associação de Pais Agrupamentos de Escolas EIVL	- 1 ciclo de workshops - 25% das alunas e alunos dos 3 AE - 15% de pais e encarregados de educação	2023
Criar e implementar de um Plano Escolar para a Igualdade	Divisão Social, Cultural e da Educação Agrupamentos de Escolas	Estabelecimentos escolares	- Criado/Não criado - Definição e monitorização dos KPI estratégicos de igualdade em ambiente escolar	Associação de Pais EIVL CLASB CLDS	- 1 Plano Escolar para a Igualdade - 1 relatório de avaliação anual	2023-2025
Disseminar material didático, pedagógico e informativo sobre IGND direcionado à comunidade escolar	EIVL Divisão Social, Cultural e da Educação	Estabelecimentos escolares	- N.º de materiais divulgados - N.º de suportes de comunicação utilizados - N.º de estabelecimentos de ensino abrangidos	Associação de Pais Agrupamentos de Escolas	- 10 materiais por mês - 3 meios de divulgação - 100% das escolas do concelho	2023-2025
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	Divisão Social, Cultural e da Educação Estabelecimentos escolares	Alunas e alunos Pessoal não docente	- N.º de ações previstas - N.º de ações realizadas - N.º de atividades promovidas nas componentes AEC e CAF - N.º de participantes previstos - N.º de participantes efetivo	Agrupamentos de Escolas Associação de Pais CPCJ CIG CIM-TS	- 3 ações anuais	2023-2025
Incitar a inclusão da IGND no regulamento interno e a criação de mecanismos de denúncia, resposta e registo de incidentes	Divisão Social, Cultural e da Educação EIVL	Estabelecimentos de ensino	- 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	Agrupamentos de Escolas CIM-TS	- Todos os regulamentos internos dos estabelecimentos de ensino revistos - 100% dos estabelecimentos de ensino - Existência de um procedimento formal de denúncia e encaminhamento de	2023

denúncia, reposta e registo de incidentes

situações que violem a IGND

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						
<p>Eixos e Orientações ENIND</p> <p>E1 – O1.1 Conhecimento da situação real de mulheres e de homens E1 – O1.2 Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local E2 – O2.6 Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais E3 – O3.2 Formação e capacitação como ferramentas para a igualdade E4 – O4.1 Combate à violência contra as mulheres, à violência de género e à violência doméstica E4 – O4.2 Combate às práticas tradicionais nefastas E4 – O4.3 Combate à violência exercida em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais</p>						
<p>ODS Agenda 2030</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>5 IGUALDADE DE GÉNERO</p> </div> </div>						
Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma
Promover a realização de ações de capacitação e sensibilização em IGND numa perspetiva interseccional	Divisão Social, Cultural e da Educação Serviços de Emprego, Inserção Profissional e Formação Externa Centro de Saúde de Baião	Profissionais de saúde a trabalhar no concelho	- N.º de ações previstas - N.º de ações realizadas - N.º de participantes previstos - N.º de participantes efetivos - Nível de satisfação dos participantes - Grau de transferência dos conhecimentos adquiridos para o desempenho profissional - N.º de unidades abrangidas	ACeS Baixo Tâmega I Entidades formadoras CIG CIM-TS	- 2 ações anual - Todos as Unidades de Saúde abrangidas - 50% dos profissionais de saúde	2023-2025
Incentivar a produção de diagnósticos municipais de saúde integrando a perspetiva de género e com informação desagregada por sexo	Divisão Social, Cultural e da Educação	Centro de Saúde de Baião e respetivas extensões de saúde	- N.º de diagnósticos produzidos	ACeS Baixo Tâmega I	1 diagnóstico anual	2023-2025
Dinamizar programas e/ou projetos de saúde sensíveis às questões de género e discriminação	Divisão Social, Cultural e da Educação	Centro de Saúde de Baião e respetivas extensões de saúde	- N.º de programas e/ou projetos realizados - N.º de profissionais de saúde envolvidos - N.º de participantes	CIM-TS ACeS Baixo Tâmega I Agrupamentos de Escolas CPCJ	6 programas e/ou projetos anuais	2023-2025

OBJETIVO GERAL 8 FOMENTAR A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO SETOR EMPRESARIAL


Eixos e Orientações ENIND

E1 – O1.1 Conhecimento da situação real de mulheres e de homens
 E2 – O 2.1 Promoção de uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens
 E2 – O2.2 Promoção da igualdade de rendimentos para mulheres e homens
 E2 – O2.3 Promoção da igualdade nos tempos afetos a trabalho pago e não pago de apoio à vida familiar desempenhado por mulheres e homens, e valorização do trabalho ligado ao cuidado
 E2 – O2.5 Promoção da igualdade em todas as carreiras e em todos os contextos de tomada de decisão
 E2 – O2.6 Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais
 E3 – O3.2 Formação e capacitação como ferramentas para a igualdade









Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma
Incitar ao diagnóstico sobre as práticas de IGND no setor empresarial	Serviços de Emprego, Inserção Profissional e Formação Externa Gabinete de Apoio ao Investidor	Empresas	- Apresentação de uma proposta para a criação de uma base de dados e de informação estatística sobre as práticas de IGND - N.º de empresas abrangidas - N.º de reuniões e/ou outros contactos realizados	Associação Comercial de Baião CIG CIM-TS	- 1 base de dados e de informação estatística - 60% das empresas	2023-2025
Incentivar e apoiar as entidades empregadores a realizar ações de capacitação no âmbito da IGND e da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Gabinete de Apoio ao Investidor Serviços de Emprego, Inserção Profissional e Formação Externa	Entidades empregadoras	- N.º de ações realizadas - N.º de empresas e organizações sociais abrangidas - N.º de trabalhadoras e trabalhadores participantes	Associação Comercial de Baião CLASB Entidades formadoras IEFP CIM-TS	2 ações anuais	2023-2025
Incentivar e apoiar as empresas para a elaboração de planos para a igualdade	Gabinete de apoio ao investidor Serviços de Emprego, Inserção Profissional e Formação Externa	Empresas	- N.º de reuniões e/ou outros contactos realizados - N.º de empresas abrangidas - N.º de planos de igualdade elaborados e implementados	Associação Comercial de Baião Entidades formadoras CIM-TS	- 60% das empresas - 2 planos de igualdade anuais	2023-2025
Realizar a caracterização do empreendedorismo feminino no município	Gabinete de Apoio ao Investidor Serviços de Emprego, Inserção Profissional e Formação Externa	Empresas	- Produzido/Não produzido um diagnóstico	Associação Comercial de Baião CIM-TS	1 diagnóstico local sobre o empreendedorismo feminino no município	2023
Divulgar as medidas de apoio a empresas e ao empreendedorismo feminino	Gabinete de Apoio ao Investidor Serviços de Emprego, Inserção Profissional	Empresas	- N.º de ações de divulgação - N.º de suportes utilizados	Associação Comercial de Baião CIM-TS IEFP Entidades formadoras	- 4 ações anuais - 3 meios de comunicação	2023-2025

e Formação Externa						
Criar do Prémio Municipal de Boas Práticas Empresariais em IGND	Executivo Gabinete de Apoio ao Investidor	Empresas	- Criado/Não criado o regulamento - Atribuído/Não atribuído o prémio - N.º de empresas candidatas	EIVL AEB CIM-TS	- 1 Regulamento aprovado - Atribuição do Prémio Municipal de Boas Práticas Empresariais em IGND - 10 empresas candidatas	2023-2025

OBJETIVO GERAL 9 FOMENTAR A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS ATIVIDADES REGULARES DAS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS						
Eixos e Orientações ENIND						
E1 – O1.1 Conhecimento da situação real de mulheres e de homens E2 – O 2.1 Promoção de uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens E2 – O2.5 Promoção da igualdade em todas as carreiras e em todos os contextos de tomada de decisão E2 – O2.6 Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais E3 – O3.2 Formação e capacitação como ferramentas para a igualdade						
ODS Agenda 2030						
						
Ações	Respon-sável	Destinatá-rias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Crono-grama
Recomendar a inclusão de medidas específicas para a incentivar a paridade na constituição dos órgãos sociais	EIVL CLASB	Organizações sociais	- Produzida/Não produzida a recomendação - N.º de medidas implementadas - N.º de organizações sociais abrangidas - N.º de organizações sociais com constituição paritária dos seus órgãos sociais	Divisão Social, Cultural e da Educação Serviços da Juventude, Associativismo e Desporto	- 1 recomendação sobre a constituição paritária dos órgãos sociais - 100% das organizações sociais abrangidas - 40% das organizações sociais com uma constituição paritária dos órgãos sociais	2023-2025
Incentivar a produção de um diagnóstico participado com o levantamento das práticas e iniciativas em IGND	CLASB EIVL	Organizações sociais	- Produzidos/Não produzidos os diagnósticos - N.º de organizações abrangidas - N.º de práticas e iniciativas identificadas	CIG CIM-TS	- 60% de diagnósticos produzidos - 80% das organizações sociais abrangidas	2023
Estimular e apoiar a implementação de iniciativas no âmbito da IGND nas atividades regulares das organizações sociais	CLASB EIVL	Organizações sociais	- N.º de iniciativas previstas - N.º de iniciativas implementadas - N.º de organizações sociais apoiadas - N.º de utentes abrangidos - Tipologia e total de apoios atribuídos	CLDS CIM-TS CIG	- 80% das iniciativas previstas implementadas - 100% das organizações sociais abrangidas - 50% dos utentes abrangidos	2023-2025
Elaborar um guia de recomendações para a integração de linguagem inclusiva e o tratamento da informação desagregada por sexo	Divisão Social, Cultural e da Educação Serviços de Emprego, Inserção	Organizações sociais	- Produzido/Não produzido 1 guia de recomendações - N.º de iniciativas de divulgação - N.º de suportes utilizados	EIVL CLASB CLDS CIM-TS CIG	- 1 guia de recomendações - 2 ações anuais - Através de 3 meios de comunicação - 90% das organizações sociais	2023-2025

	Profissional e Formação Externa		- N.º de organizações sociais abrangidas			
Incentivar as federações e as associações desportivas a fomentar a práticas desportivas inclusivas e igualitárias	Divisão Social, Cultural e da Educação Serviços da Juventude, Associativismo e Desporto	Associações desportivas	- Total de modalidades desportivas que passaram a contemplar uma participação equilibrada entre homens e mulheres - N.º de praticantes desportivos abrangidos	CIM-TS CIG Federações desportivas	50% das modalidades desportivas com uma constituição equitativa de praticantes do sexo feminino e masculino	2023-2025
Instar as federações e associações desportivas a elaborarem e aprovarem Códigos de Conduta para prevenção do sexismo e os comportamentos sexistas	Divisão Social, Cultural e da Educação Serviços da Juventude, Associativismo e Desporto	Associações desportivas	- Produzido/Não produzido Código de Conduta - Aprovado/Não aprovado Código de Conduta - N.º de associações desportivas abrangidas	Federações desportivas CIM-TS CIG	- 100% das associações com Códigos de Conduta em vigor	2023
Criar e implementar um plano de iniciativas culturais dedicado à temática da IGND	Divisão Social, Cultural e da Educação Serviços da Juventude, Associativismo e Desporto	Associações culturais	- Aprovação/Não aprovação de um plano de atividades culturais - N.º de participantes	CLASB	1 Plano anual de atividades culturais específico para a IGND	2023-2025
Promover e incentivar iniciativas que possam dar visibilidade ao papel das mulheres no associativismo, no desporto, na cultura	Divisão Social, Cultural e da Educação Serviços da Juventude, Associativismo e Desporto	Organizações sociais	- N.º de iniciativas realizadas - N.º de organizações sociais abrangidas - N.º de participantes	CLASB EIVL	- Iniciativas a integrar na Semana da Igualdade	2023-2025

OBJETIVO GERAL 10		REFORÇAR O PAPEL DOS DIFERENTES AGENTES NA PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA					
Eixos e Orientações ENIND		<p>E1 – O1.1 Conhecimento da situação real de mulheres e de homens</p> <p>E1 – O1.2 Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local</p> <p>E2 – O2.6 Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais</p> <p>E3 – O3.2 Formação e capacitação como ferramentas para a igualdade</p> <p>E4 – O4.1 Combate à violência contra as mulheres, à violência de género e à violência doméstica</p> <p>E4 – O4.2 Combate às práticas tradicionais nefastas</p> <p>E4 – O4.3 Combate à violência exercida em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais</p>					
ODS Agenda 2030							
Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma	
Sensibilizar e capacitar os diferentes profissionais para a desocultação e a prevenção das tipologias de violência	Divisão Social, Cultural e da Educação Serviços de Emprego, Inserção Profissional e Formação Externa	Equipas da intervenção social e comunitária Técnicas/os da comissão restrita da CPCJ Professores-tutores Agentes da GNR	- N.º de ações previstas - N.º de ações realizadas - N.º de técnicos participantes - N.º de certificados de participação emitidos	CIM-TS IEFP Entidades formadoras CLASB CIG	- 2 ações anuais	2023-2025	
Apoiar a elaboração do Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens	CPCJ	Todas as entidades com competência em matéria de infância e juventude	- Produzido/Não produzido o diagnóstico - Produzido/Não produzido o plano de ação - Implementado/Não implementado o Plano Local	EIVL Divisão Social, Cultural e da Educação Equipa Técnica Regional da Comissão Nacional	1 Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens aprovado até dezembro de 2023	2023-2025	
Apoiar a realização do Seminário “Há 22 anos pelos Direitos e Proteção Crianças e Jovens em Perigo em Baião”	CPCJ Divisão Social, Cultural e da Educação	Comunidade ECMIJ	- 1 iniciativa prevista - N.º de participantes	Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem	1 seminário realizado	2022	
Divulgar online a Estrutura de Apoio à Vítima de Baião	Gabinete de Comunicação Informação e Imagem	Comunidade Vítimas de violência	- Divulgado/ Não divulgado online - N.º de visualizações - N.º de downloads	EAVB	Disponível informação no site institucional até dezembro de 2023	2022-2023	
Assegurar a continuidade da integração na RIIAV	Divisão Social, Cultural e da Educação	Membros da RIIAV Equipa técnica da EAVB	- N.º de reuniões realizadas - N.º de atas elaboradas - N.º de relatórios elaborados	EAVB	- 100% das reuniões bimestrais - 100% atas /reuniões	2022-2025	
Garantir e apoiar a continuidade do trabalho desenvolvido pela EAVB	Divisão Social, Cultural e da Educação	Vítimas de violência adultas	- N.º de atendimentos - N.º de pessoas atendidas por valência (apoio social, jurídico e psicológico) - N.º de relatórios estatísticos mensais remetidos à CIM-TS e GIG	CIM-TS CIG	- 100% dos atendimentos solicitados/encaminhados - 100% dos relatórios estatísticos previstos	2023-2025	

Diligenciar para disponibilizar uma resposta municipal de alojamento de emergência	Divisão Social, Cultural e da Educação Divisão de Gestão e Planeamento Urbanístico	Vítimas de violência doméstica Municípios em situação de emergência social	- Submissão de candidatura para alojamento de emergência - Criado/Não criado regulamento de funcionamento da valência - Disponibilizada/Não disponibilizada uma resposta municipal de alojamento de emergência	IHRU MAI GNR de Baião	- 1 candidatura aprovada - 1 regulamento aprovado - 1 solução habitacional de emergência em funcionamento	2023-2025
Criar um flyer informativo sobre estruturas de apoio a vítimas na área da Violência Doméstica nos serviços públicos	Divisão Social, Cultural e da Educação Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem	GNR Centros de Saúde Espaços de atendimento ao cidadão Correios Segurança Social CPCJ Paços do concelho Biblioteca Centro de Emprego CLDS Tribunal	- Criado/Não criado o flyer - N.º de flyers produzidos - N.º de flyers distribuídos em cada local - Periodicidade de reposição dos flyers	CIM-TS EIVL Divisão Social, Cultural e da Educação	- 1 flyer informativo - 200 flyers impressos - 10 flyers distribuídos em cada serviço - Reposição mensal	2023
Constituir um grupo de trabalho específico para a questões da violência baseada no género	EIVL	CLASB	- Constituído/Não constituído o grupo de trabalho - N.º de sessões de trabalho efetuadas	CPCJ Centro de Saúde Tribunal GNR Agrupamentos de Escolas	- Grupo de trabalho dedicado às questões da VD - 3 sessões anuais	2023-2025
Sensibilizar para a priorização das vítimas de violência doméstica no acesso ao emprego e integração profissional	Divisão Social, Cultural e da Educação Serviços Jurídicos	Organizações Empresas Entidades formadoras	- Apresentação de uma proposta para incorporar uma orientação no procedimento de recrutamento e seleção - N.º de iniciativas de sensibilização efetuadas - N.º de organizações sociais e empresas contactadas - N.º de organizações sociais e empresas que priorizaram a empregabilidade de vítimas de violência baseada no género	CIM-TS IEFP CLDS CLASB	- 1 orientação de priorização para incluir no procedimento de recrutamento e seleção - 2 ações anuais - 100% das organizações sociais - 80% das empresas - 50% de organizações sociais e empresas que priorizaram na contratação vítimas de violência	2023-2025
Reforçar o acervo da biblioteca municipal com um fundo documental sobre a igualdade e a violência baseada no género	Executivo Divisão de Gestão Financeira e Controlo Orçamental	Biblioteca municipal	- N.º de alterações introduzidas no catálogo da biblioteca municipal	Divisão Social, Cultural e da Educação EIVL CPCJ	20 registos novos anuais	2022-2025
Celebrar protocolo com a DGRSP no âmbito do Programa para Agressores de Violência Doméstica (PAVD)	Executivo Municipal DGRSP	Agressores de violência conjugal	- Celebrado/Não celebrado o protocolo	OPP Comarca Porto Este ARS ACeS Tâmega I	Protocolo em vigor	2023-2024
Implementar a componente obrigatória de	ARS ACeS Tâmega I	Agressores de violência conjugal	- N.º de sessões semanais realizadas - N.º grupos criados	DGRSP OPP	40 (20+20) sessões de intervenção psicoeducacional com	2025

intervenção psicoeducacional prevista no PAVD	- N.º de agressores/as envolvidos	Comarca Porto Este CIM-TS	uma periodicidade semanal
---	-----------------------------------	---------------------------	---------------------------

OBJETIVO GERAL 11 DIVULGAR, SENSIBILIZAR E CAPACITAR A COMUNIDADE PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO						
Eixos e Orientações ENIND	<p>E1 – O1.1 Conhecimento da situação real de mulheres e de homens</p> <p>E1 – O1.2 Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local</p> <p>E2 – O2.6 Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais</p> <p>E3 – O3.2 Formação e capacitação como ferramentas para a igualdade</p> <p>E3 – O3.3 Participação plena e igualitária no progresso digital</p> <p>E3 – O3.4 Potenciação do desenvolvimento tecnológico para a promoção da igualdade</p>					
ODS Agenda 2030	  					
Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma
Divulgar o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação	Divisão Social, Cultural e da Educação Gabinete de Comunicação Informação e Imagem	Parceiros do CLASB	- N.º de iniciativas de divulgação - N.º de suportes utilizados	CLASB EIVL	- 1 ação anual - Através de 3 meios de comunicação	2022-2025
Criar e disponibilizar um separador na página web da autarquia dedicado à temática da IGND	Gabinete de Comunicação Informação e Imagem	Comunidade	- 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	Serviço de Sistemas de Informação EIVL CLDS CLASB ACT ISS, IP	- Um separador BAIÃO + IGUAL no site do município - 5 publicações partilhadas por mês - 500 visualizações da página	2022-2025
Criar e disseminar uma conta de correio eletrónico institucional específica para a área da IGND	Serviços de Sistemas de Informação Gabinete de Comunicação Informação e Imagem	Comunidade	- Concebido/Não concebido um endereço de correio eletrónico - Disponibilizado/Não disponibilizado nos contactos da autarquia	EIVL CLDS CLASB Associação Empresarial de Baião CPCJ	- 1 endereço de correio eletrónico - Disponível nos contactos do município	2022
Dinamizar a comunicação sobre as iniciativas e os projetos a realizar no município na área da IGND	EIVL Divisão Social, Cultural e da Educação	Comunidade	- N.º de iniciativas de divulgação - N.º de suportes utilizados para a divulgação	Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem	- 4 ações anuais - Através de 3 de meios de comunicação	2023-2025
Criar e disseminar campanhas específicas sobre a IGND de âmbito local	Serviços de Modernização Administrativa Gabinete de Comunicação EIVL	Comunidade	- N.º de campanhas criadas - N.º de campanhas divulgadas - N.º de suportes utilizados	CIG CIM-TS ACT ISS, IP	- 2 campanhas anuais - Através de 3 de meios de comunicação	2023-2025
Capacitar as equipas técnicas de intervenção social comunitária de	Divisão Social, Cultural e da Educação	Equipas técnicas	- N.º de ações previstas - N.º de ações realizadas	CLASB Organizações	- 1 ação anual de competências base	2023-2025

competências básicas em Igualdade de Género e Não Discriminação			<ul style="list-style-type: none"> - 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 		- 1 ação anual de competências específicas	
Promover ações de alfabetização e de competências digitais direcionadas à população com mais de 65 anos	Divisão Social, Cultural e da Educação	Pessoas idosas integradas em valências sociais	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	Organizações CLASB	2 ações anuais	2023-2025
Apoiar e dinamizar o Programa “Idosos em Segurança”	GNR-Destacamento Amarante (policiamento proximidade)	Pessoas Idosas Isoladas	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - N.º de militares envolvidos 	Divisão Social, Cultural e da Educação Organizações	Ações previstas no protocolo de cooperação	2023-2025
Disseminar e apoiar o Projecto “Selo Protetor”	CPCJ Divisão Social, Cultural e da Educação EIVL	ECMIJ	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de ações previstas - N.º de ações realizadas - N.º de entidades com “Selo Protetor” atribuído 	Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens (CNPDPJ) Equipa Técnica Regional da Comissão Nacional	1 ECMIJ com “Selo Protetor” atribuído	2023-2025

OBJETIVO GERAL 12		DEFINIR ANUALMENTE UM CONJUNTO DE INICIATIVAS DIRECIONADAS PARA A COMUNIDADE NA ÁREA DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO				
Eixos e Orientações ENIND		<p>E1 – O1.2 Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local</p> <p>E1 – O1.4 Introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais nas políticas da administração pública central e local e promoção dos direitos das pessoas LGBTI</p> <p>E2 – O2.4 Promoção do empoderamento das mulheres e da sua participação cívica e política</p> <p>E2 – O2.6 Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais</p> <p>E3 – O3.2 Formação e capacitação como ferramentas para a igualdade</p> <p>E4 – O4.1 Combate à violência contra as mulheres, à violência de género e à violência doméstica</p> <p>E4 – O4.3 Combate à violência exercida em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais</p>				
ODS Agenda 2030						
Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma
Criação do Prémio Municipal para a Igualdade	Executivo Divisão Social, Cultural e da Educação	Organizações Empresas Múncipes	- Criado/Não criado o regulamento do Prémio Municipal para a Igualdade - Atribuído o prémio - N.º de organizações, empresas e/ou cidadãos candidatos	CLASB CLDS EIVL Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem	- 1 regulamento aprovado - Atribuição do Prémio Municipal para a Igualdade - 10 organizações, empresas e múncipes candidatos	2023-2025
Realização da Semana da Igualdade	Executivo Divisão Social, Cultural e da Educação EIVL	Organizações Empresas Múncipes	- Realizada/Não realizada a Semana da Igualdade - N.º de participantes	EIVL CLASB	- 1 Semana da Igualdade	2023-2025
Definir o Dia Municipal da Igualdade	Executivo Divisão Social, Cultural e da Educação	Organizações Empresas Múncipes	- Realizado/Não realizado o Dia Municipal da Igualdade - N.º de participantes	EIVL CLASB CLDS CIG CIM-TS	- 1 Dia Municipal da Igualdade	2023-20025
Organização e dinamização do Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres	Divisão Social, Cultural e da Educação Serviços da Juventude, Associativismo e Desporto EIVL	Comunidade	- 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	CLASB CPCJ Centro de Saúde de Baião GNR Agrupamentos de Escolas CLDS	Celebração do Dia Internacional anualmente	25 de novembro de 2022/2023/2024/2025
Promoção de workshops, tertúlias e/ou outros eventos sobre a temática da IGND	Divisão Social, Cultural e da Educação Serviços de Emprego, Inserção Profissional e Formação Externa	Múncipes	- N.º de workshops, tertúlias e/ou outras iniciativas previstas - N.º de workshops, tertúlias e/ou outras iniciativas realizadas - N.º de participantes previstos - N.º de participantes efetivos	EIVL CLASB	- 4 ações anuais	2023-2025

Criar um programa de apoio municipal a projetos inovadores na área da IGND	Executivo Divisão de Gestão Financeira e Controlo Orçamental	Organizações Empresas Municípios	- Aprovado/Não aprovado regulamento do programa de apoio - N.º de candidaturas apresentadas - N.º de projetos cofinanciados - Verbas atribuídas	CLASB EIVL AEB CIM-TS CLDS	- 10 candidaturas apresentadas - 1 projeto cofinanciado - 5.000€ de verba atribuída	2023-2025
--	---	--	---	--	---	-----------

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

Eixos e Orientações ENIND

E1 – O1.2 Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local


E1 – O1.4 Introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais nas políticas da administração pública central e local e promoção dos direitos das pessoas LGBTI

E2 – O2.1 Promoção de uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens


E2 – O2.4 2 Promoção do empoderamento das mulheres e da sua participação cívica e política

E2 – O2.6 Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais

ODS Agenda 2030



Ações	Responsável	Destinatários/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma
Igualdade de Género e Não Discriminação: Mesa redonda	Divisão Social, Cultural e da Educação EIVL	Municípios da CIM-TS	- Realizada/Não realizada uma sessão pública - N.º de municípios presentes	CIM-TS	1 sessão pública no concelho com 60% dos municípios da CIM-TS	2024

OBJETIVO GERAL 14		MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PMIND				
Eixos e Orientações ENIND		E1 – O1.1 Conhecimento da situação real de mulheres e de homens E1 – O1.2 Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local E2 – O2.6 Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais				
ODS Agenda 2030						
Ações	Respon- sável	Destinatá- rias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Crono- grama
Monitorização semestral de implementação do plano de ação	Divisão Social, Cultural e da Educação EIVL	Parceiros do PMIND	- Nº de relatórios semestrais produzidos	Parceiros do PMIND CLASB	2 relatórios de monitorização e avaliação anuais	2023-2025
Disseminação dos resultados de monitorização e avaliação	Divisão Social, Cultural e da Educação EIVL	Parceiros do PMIND	- Nº de sessões de apresentação realizadas	Parceiros do PMIND CLASB	2 apresentações anuais em sede da reunião do Conselho Plenário do CLASB	2023-2025

8



Plano de Ação específico para os primeiros meses de implementação

8. Plano de Ação específico para os primeiros meses de implementação

Não obstante o PA estar definido para uma vigência temporal de 4 anos (2022-2025) importa dar visibilidade, atentas as especificidades do quadro normativo e encargos vigentes, aos primeiros 12 meses de implementação do projeto.

Sublinhar 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 março de 2023, nos termos do ponto 3 do Aviso.

O PA foi delineado para ser efetivamente transformador das fragilidades identificadas no território, num horizonte temporal alargado, sendo que este ano inicial de implementação 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. Ainda assim, é previsível que estes meses iniciais permitam uma execução efetiva próxima das ações propostas (>80%), embora não cobrindo a amplitude dos objetivos globalmente definidos.

Atentos os critérios de boa-governança e transparência prevê-se a apresentação de um relatório destes primeiros meses de execução à Assembleia Municipal, naturalmente validado pela EIVL e submetidos ao executivo municipal, como no capítulo seguinte melhor se descreve. Este argumento corrobora igualmente a autonomização das ações, a seguir apresentadas, que se delinearão para executar até março de 2023.

ÁREA DE ATUAÇÃO		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							
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Integrar a igualdade de género e a não discriminação como valores fundamentais na missão institucional</p> <p>Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da igualdade entre mulheres e homens na administração local</p> <p>Integrar a igualdade de género e a não discriminação nas políticas locais</p> <p>Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional</p> <p>Integrar a temática de igualdade de género e não discriminação nos procedimentos e processos de tomada de decisão</p> <p>Promover uma comunicação institucional promotora da igualdade entre mulheres e homens</p> <p>Formar para a igualdade entre mulheres e homens</p> <p>Contribuir para suprir a discriminação</p> <p>Promover a aceitação das diferenças</p> <p>Incitar para a correta utilização de linguagem inclusiva</p> <p>Suprimir o emprego de estereótipos na comunicação institucional</p> <p>Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens</p>							
RECURSOS	<p>Financeiros</p> <p>Humanos</p> <p>Educacionais</p> <p>Físicos</p>							
Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma	Orçamento Previsional	
1								
Subscrever e disseminar a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local	Executivo Assembleia Municipal	Todas as divisões do município	<ul style="list-style-type: none"> - Aprovada/Não aprovada a subscrição - Subscrita/Não subscrita a Carta - N.º de iniciativas de divulgação - N.º de suportes utilizados 	Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem EIVL	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	2022-2023	0€	
2								
Elaborar e disseminar a Carta de Princípios para a Igualdade do Município de Baião	Executivo Assembleia Municipal	Todas as divisões do município	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborada/Não elaborada - Aprovada/Não aprovada a Carta de Princípios - N.º de iniciativas de divulgação - N.º de meios utilizados 	Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem EIVL	<ul style="list-style-type: none"> - 1 Carta de Princípios para a Igualdade em vigor - 1 ação por mês até ao final do ano - Através de 3 meios de comunicação 	2022-2023	1.500,00€	
3								
Capacitar, e atualizar, a EIVL com as competências básicas em IGND	Divisão de Gestão Administrativa e de RH Serviços de Modernização Administrativa	EIVL Conselheira interna Conselheiro externo	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	CIM-TS CIG	<ul style="list-style-type: none"> - 1 ação anual de competências base - 1 ação anual de competências específicas - 100% da EIVL 	2022-2025	3.000,00€	

				desempenho profissional				
4	Impulsionar a realização de reuniões trimestrais da EIVL de forma descentralizada	Conselheiro externo Conselheira interna EIVL	Todas as divisões do município	- N.º de reuniões descentralizadas realizadas	Dirigentes	- 4 reuniões anuais descentralizadas	2022-2025	2.000,00€

OBJETIVO GERAL 2	PROMOVER A INTEGRAÇÃO SISTEMÁTICA DA IGND NA GESTÃO E PLANEAMENTO DOS RECURSOS HUMANOS						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Integrar a igualdade de género e a não discriminação como valores fundamentais na missão institucional</p> <p>Integrar a temática de igualdade de género e não discriminação nos procedimentos e processos de tomada de decisão</p> <p>Integrar a perspetiva de género na avaliação de desempenho da Administração Pública local</p> <p>Contribuir para suprir a discriminação e aceitar as diferenças</p> <p>Suprimir o emprego de estereótipos na comunicação institucional</p> <p>Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da igualdade entre mulheres e homens na administração local</p> <p>Reconhecer práticas associadas ao assédio no trabalho</p> <p>Dissuadir comportamentos desadequados</p> <p>Sensibilizar para boas práticas organizacionais dissuasoras de comportamentos de assédio no trabalho</p> <p>Difundir o fluxograma de atuação em casos de assédio no local de trabalho</p>						
RECURSOS	<p>Humanos</p> <p>Físicos</p> <p>Educacionais</p>						
Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma	Orçamento Previsional
5	Incluir nos objetivos do SIADAP pelo menos um relacionado com a promoção da IGND	Divisão de Gestão Administrativa e de RH	Trabalhadoras e trabalhadores do município	- Incluído/ Não incluído o objetivo	Serviços de Modernização Administrativa Serviços Jurídicos	SIADAP com 1 objetivo no âmbito da IGND	2023 0€
6	Rever o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho assegurando a integração dos valores da IGND	Serviços Jurídicos	Todas as trabalhadoras e trabalhadores do município	- Revisto/Não revisto, com a menção expressa aos princípios da IGND	Serviços de Modernização Administrativa	Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho revisto	2023 1.000,00€

OBJETIVO GERAL 3	PROMOVER UMA POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO PROMOTORA DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Integrar a igualdade de género e a não discriminação como valores fundamentais na missão institucional</p> <p>Integrar a temática de igualdade de género e não discriminação nos procedimentos e processos de tomada de decisão</p> <p>Integrar a perspetiva de género na avaliação de desempenho da Administração Pública local</p> <p>Contribuir para suprir a discriminação e aceitar as diferenças</p> <p>Suprimir o emprego de estereótipos na comunicação institucional</p> <p>Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da igualdade entre mulheres e homens na administração local</p> <p>Reconhecer práticas associadas ao assédio no trabalho</p> <p>Dissuadir comportamentos desadequados</p> <p>Sensibilizar para boas práticas organizacionais dissuasoras de comportamentos de assédio no trabalho</p> <p>Difundir o fluxograma de atuação em casos de assédio no local de trabalho</p>						
RECURSOS	<p>Financeiros</p> <p>Humanos</p>						
Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma	Orçamento Previsional
7	Divulgar o PMIND através dos meios de comunicação interna	Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem	Trabalhadoras e trabalhadores do município	- N.º de iniciativas de divulgação - N.º de suportes utilizados	Divisão Social, Cultural e da Educação EIVL	- 4 ações anuais - Através de 3 de meios de comunicação	2022-2025 1.500,00€

ÁREA DE ATUAÇÃO	EXTERNA						
OBJETIVO GERAL 6	SENSIBILIZAR, INFORMAR E FORMAR PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO A PARTIR E NO CONTEXTO ESCOLAR						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Promover o mainstreaming de género</p> <p>Colocar o tema da igualdade e da não discriminação na agenda da infância e da juventude</p> <p>Recurso à arte para promover a aprendizagem informal sobre a temática</p> <p>Promover a reflexão e o debate sobre as (des)igualdades e o empoderamento</p> <p>Consciencializar para a promoção da igualdade de género e não discriminação de toda a comunidade escolar</p> <p>Sensibilizar para a diferença e desconstruir preconceitos e estereótipos</p> <p>Educar para uma cidadania mais inclusiva</p>						
RECURSOS	<p>Financeiros</p> <p>Humanos</p>						
Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma	Orçamento Previsional
8	Apoiar a dinamização da iniciativa "Uma aventura pela Igualdade" - Teatro Pedagógico	CIM-TS	Alunas/os a frequentar o 1.º ciclo	- N.º de sessões de teatro realizadas - N.º de alunas e alunos participantes - N.º de turmas participantes - N.º de docentes envolvidos	Divisão Social, Cultural e da Educação Agrupamentos de Escolas Associação de Pais	1 sessão de teatro em cada AE	2022 600,00€
9	Apoiar a dinamização do ciclo de workshops "Vamos	CPCJ	Alunas e alunos a frequentar os 3 AE Pais e encarregados de educação	- N.º de workshops previstos - N.º de workshops realizados	CLDS Associação de Pais Agrupamentos de Escolas	- 1 ciclo de workshop: - 25% das alunas e	2023 600,00€

	Conversar? LGBTQIA+, identidade e expressão de género - Aceitação e opressão na Escola X Casa”			- N.º de alunas/os participantes - N.º de pais e encarregados de educação participantes	EIVL	alunos dos AE - 15% de pais e encarregados de educação		
10	Incitar a inclusão da IGND no regulamento interno e a criação de mecanismos de denúncia, resposta e registo de incidentes	Divisão Social, Cultural e da Educação EIVL	Estabelecimentos de ensino	- 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	AE CIM-TS	- Todos os regulamentos internos dos estabelecimentos de ensino revistos - 100% do: estabelecimentos de ensino - Existência de um procedimento formal de denúncia e encaminhamento de situações que violem a IGND	2023	0€

OBJETIVO GERAL 8	FOMENTAR A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO SETOR EMPRESARIAL							
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Promover o empreendedorismo feminino Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança Contribuir para promover a empregabilidade das mulheres Contribuir para promover a autonomia e independência financeira das mulheres Conhecer e compreender as competências necessárias para a inclusão das mulheres no mercado de trabalho Desenvolver competências sociais e pessoais de mulheres desempregadas							
RECURSOS	Humanos Financeiros							
	Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma	Orçamento Previsional
11	Realizar a caracterização do empreendedorismo feminino no município	Gabinete de Apoio ao Investidor Serviços de Emprego, Inserção Profissional e Formação Externa	Empresas	- Produzido/Não produzido um diagnóstico	Associação Comercial de Baião CIM-TS	1 diagnóstico local sobre o empreendedorismo feminino no município	2023	2.000,00

OBJETIVO GERAL 9 FOMENTAR A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DA IGND NAS ATIVIDADES REGULARES DAS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS								
OBJETIVOS ESPECÍFICOS								
<p>Encorajar empregadoras e empregadores a implementar e desenvolver políticas e práticas internas não discriminatórias e de promoção da igualdade entre mulheres e homens</p> <p>Contribuir para o reconhecimento e a valorização da diferença como fator de inovação, criatividade e envolvimento</p> <p>Cooperar para assegurar a igualdade de oportunidades na liderança e tomada de decisão na vida política, económica e pública</p> <p>Divulgar boas práticas no âmbito da igualdade de género nas organizações sociais</p> <p>Promover a prática desportiva entre todos os géneros e todas as idades, na comunidade</p> <p>Facilitar a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal</p> <p>Desconstruir estereótipos de género no desporto</p> <p>Contribuir para suprimir a discriminação de género na prática desportiva</p>								
RECURSOS								
Humanos								
Financeiros								
Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma	Orçamento Previsional	
12	Incentivar a produção de um diagnóstico participado com o levantamento das práticas e iniciativas em IGND	CLASB EIVL	Organizações sociais	- Produzidos/Não produzidos os diagnósticos - N.º de organizações abrangidas - N.º de práticas e iniciativas identificadas	CIG CIM-TS	- 60% de diagnósticos produzidos - 80% das organizações sociais abrangidas	2023	2.000,00€
13	Instar as federações e associações desportivas a elaborarem e aprovarem Códigos de Conduta para prevenção do sexismo e os comportamentos sexistas	Divisão Social, Cultural e da Educação Serviços da Juventude, Associativismo e Desporto	Associações desportivas	- Produzido/Não produzido Código de Conduta - Aprovado/Não aprovado Código de Conduta - N.º de associações desportivas abrangidas	Federações desportivas CIM-TS CIG	- 100% das associações com Códigos de Conduta em vigor	2023	1.000,00€

OBJETIVO GERAL 10		REFORÇAR O PAPEL DOS DIFERENTES AGENTES NA PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Promover o mainstreaming de género</p> <p>Colocar a igualdade de género e a não discriminação na agenda política</p> <p>Fortalecer as políticas de promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas</p> <p>Reconhecer e valorizar as diferenças entre mulheres e homens</p> <p>Disseminar informação diversificada no âmbito da igualdade de género, da violência e violência doméstica</p> <p>Desconstruir preconceitos e estereótipos</p> <p>Contribuir para o debate e participação cívica da comunidade</p> <p>Promover o esclarecimento de conceitos</p> <p>Educar para uma cidadania mais inclusiva e livre de violência</p> <p>Debater a igualdade de género, a não discriminação e o combate à violência e à violência doméstica</p> <p>Contribuir para suprimir todas as formas de discriminação contra mulheres e meninas</p> <p>Aumentar a disponibilidade e variedade de obras bibliográficas centradas na igualdade e na violência de género</p> <p>Eliminar todas as formas de violência contra as mulheres e meninas nas esferas públicas e privada</p> <p>Assegurar o apoio às vítimas de violência doméstica e contribuir para o seu empoderamento</p> <p>Contribuir para diminuir o número de situações de violência repostadas</p> <p>Divulgar informação sobre as respostas e ajudas existentes para as vítimas de violência e violência doméstica</p> <p>Sensibilizar para uma cidadania ativa e implicada que acione os mecanismos de defesa das vítimas de violência, mediante denúncia</p> <p>Promover uma comunicação institucional promotora da igualdade e não discriminação e censura contra todas as tipologias de violência</p>							
RECURSOS	<p>Financeiros</p> <p>Humanos</p> <p>Físicos</p>							
Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma	Orçamento Previsional	
14	Apoiar a realização do Seminário “Há 22 anos pelos Direitos e Proteção Crianças e Jovens em Perigo em Baião”	CPCJ Divisão Social, Cultural e da Educação	Comunidade ECMIJ	- 1 iniciativa prevista - N.º de participantes	Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem	1 seminário realizado	2022	2.500,00€
15	Divulgar online a Estrutura de Apoio à Vítima de Baião	Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem	Comunidade Vítimas de violência	- Divulgado/ Não divulgado online - N.º de visualizações - N.º de downloads - N.º de reuniões realizadas	EAVB	Disponível informação no site institucional até dezembro de 2023	2022-2023	0€
16	Assegurar a continuidade da integração na RIIAV	Divisão Social, Cultural e da Educação	Membros da RIIAV Equipa técnica da EAVB	- N.º de atas elaboradas - N.º de relatórios elaborados	EAVB	- 100% das reuniões bimestrais - 100% atas /reuniões	2022-2025	800,00€

17	<p>Criar um flyer informativo sobre estruturas de apoio a vítimas na área da Violência Doméstica nos serviços públicos</p>	CPCJ	<p>GNR Centros de Saúde Espaços de atendimento ao cidadão Correios Segurança Social CPCJ Finanças Paços do concelho Biblioteca Centro de Emprego CLDS Tribunal</p>	<p>- Criado/Não criado o flyer - N.º de flyers produzidos - N.º de flyers distribuídos em cada local - Periodicidade de reposição dos flyers</p>	<p>CIM-TS EIVL Divisão Social, Cultural e da Educação</p>	<p>- 1 flyer informativo - 200 flyers impressos - 10 flyers distribuídos em cada serviço - Reposição mensal</p>	2023	2.500,00€
18	<p>Reforçar o acervo da biblioteca municipal com um fundo documental sobre a igualdade e a violência baseada no género</p>	<p>Executivo Divisão de Gestão Financeira e Controlo Orçamental</p>	Biblioteca municipal	<p>- N.º de alterações introduzidas no catálogo da biblioteca municipal</p>	<p>Divisão Social, Cultural e da Educação EIVL CPCJ</p>	20 registos novos anuais	2022-2025	2.500,00€
19	<p>Divulgar o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação</p>	<p>Divisão Social, Cultural e da Educação Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem</p>	Parceiros do CLASB	<p>- N.º de iniciativas de divulgação - N.º de suportes utilizados</p>	<p>CLASB EIVL</p>	<p>- 1 ação anual - Através de 3 meios de comunicação</p>	2022-2025	2.000,00€
20	<p>Criar e disponibilizar um separador na página web da autarquia dedicado à temática da IGND</p>	<p>Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem</p>	Comunidade	<p>- 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</p>	<p>Serviço de Sistemas de Informação EIVL CLDS CLASB ACT ISS, IP</p>	<p>- Um separador BAIÃO + IGUAL no site do município - 5 publicações partilhadas por mês - 500 visualizações da página</p>	2022-2025	1.000,00€

OBJETIVO GERAL 11	DIVULGAR, SENSIBILIZAR E CAPACITAR A COMUNIDADE PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Promover uma comunicação institucional promotora da igualdade entre mulheres e homens Assegurar um meio de comunicação que possa disponibilizar informação à comunidade no âmbito da igualdade de género e da não discriminação Dar visibilidade institucional à temática da igualdade de género e não discriminação Integrar a igualdade e a não discriminação como valores fundamentais na missão institucional						
RECURSOS	Humanos Financeiros						
Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma	Orçamento Previsional
21	<p>Criar e disseminar uma conta de correio eletrónico institucional específica para a área da IGND</p> <p>Serviços de Sistemas de Informação Gabinete de Comunicação, Informação e Imagem</p>	Comunidade	<p>-</p> <p>Concebido/Não concebido um endereço de correio eletrónico</p> <p>-</p> <p>Disponibilizado/Não disponibilizado nos contactos da autarquia</p>	<p>EIVL</p> <p>CLDS</p> <p>CLASB</p> <p>Associação Empresarial de Baião CPCJ</p>	<p>- 1 endereço de correio eletrónico</p> <p>-</p> <p>Disponível nos contactos do município</p>	2022	200,00€

OBJETIVO GERAL 12	DEFINIR ANUALMENTE UM CONJUNTO DE INICIATIVAS DIRECIONADAS PARA A COMUNIDADE NA ÁREA DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Promover o debate e a reflexão na comunidade de temas importantes como igualdade de género, igualdade de oportunidades, não discriminação, violência doméstica, entre outras Contribuir para uma perceção real sobre desigualdades na comunidade Disseminar práticas e projetos na área da igualdade de género, não discriminação, violência doméstica, entre outros Adotar práticas institucionais sensíveis ao género e à diversidade Contribuir para suprimir todas as formas de discriminação contra as mulheres e meninas Colocar a temática da igualdade e da não discriminação na agenda política						
RECURSOS	Humanos Físicos Financeiros Educacionais						
Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma	Orçamento Previsional
22	<p>Organização e dinamização do Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres</p> <p>Divisão Social, Cultural e da Educação Serviços da Juventude, Associativismo e Desporto EIVL</p>	Comunidade	<p>- Celebrado/Não celebrado o Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres</p> <p>- N.º de atividades desenvolvidas</p> <p>- N.º de participantes</p> <p>- N.º de profissionais envolvidos</p>	<p>CLASB</p> <p>CPCJ</p> <p>Centro de Saúde de Baião GNR</p> <p>Agrupamentos de Escolas CLDS</p>	<p>Celebração do Dia Internacional anualmente</p>	25 de novembro de 2022/2023/2024/2025	8.000,00€

OBJETIVO GERAL 13	MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PMIND						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Acompanhar a implementação de cada uma das ações definidas Recolher dados e evidências da implementação e execução de cada uma das ações propostas Analisar os resultados das ações propostas e implementadas Percecionar quais os aspetos positivos que emergiram da implementação das ações definidas Compreender quais as dificuldades que surgiram no decurso da implementação das ações propostas Identificar as estratégias que foram adotadas para superar as dificuldades na execução das ações Propor reajustes ou novas ações						
RECURSOS	Humanos Físicos Financeiros						
Ações	Responsável	Destinatárias/os	Indicadores	Parceiros	Metas	Cronograma	Orçamento Previsional
23 Monitorização semestral de implementação do plano de ação	Divisão Social, Cultural e da Educação EIVL	Parceiros do PMIND	- Nº de relatórios semestrais produzidos	Parceiros do PMIND CLASB	2 relatórios de monitorização e avaliação anuais	2023-2025	1.500,00€

9

Avaliação e monitorização

9. Avaliação e monitorização

Nos termos dos objetivos definidos e das ações propostas no plano de ação torna-se evidente que este produto resultará 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 Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, uma vez que o cumprimento das ações está intrinsecamente relacionado com a rede de contactos e com o envolvimento dos atores sociais locais.

Para aferir, de forma coerente e rigorosa, quer a concretização das ações propostas, quer da adequação da própria estratégia de implementação do plano de ação, salvaguardando a possibilidade de serem efetuados os reajustes necessários, o PMIND|2022-2025 prevê, naturalmente, um processo de monitorização contínua e uma avaliação de carácter anual. Esta incumbirá à Equipa para a Igualdade na Vida Local que simultaneamente obtém um feedback mais imediato de cada uma das ações definidas e vai coligindo dados e evidências para a avaliação global e final a cargo da entidade externa designada.

Para assegurar a conformidade com os requisitos de avaliação definidos pela CIG, as ações desenvolvidas serão alvo de coleta de evidências, mormente:

- Em eventos presenciais com recurso a:
 - Registo fotográfico e/ou vídeo do evento (deverão abranger oradores, exposições, cartazes, plateias de participantes, materiais utilizados, entre outros);
 - Listas de participantes (quando aplicável);
 - Fichas de inscrição/registo (quando aplicável);
 - Programa (quando aplicável);
 - Questionários de avaliação de satisfação;
 - Apresentações dos oradores;
 - Material promocional;
- Em eventos online:
 - Gravação dos eventos, ou na sua impossibilidade, printscreens das plataformas utilizadas;
 - Listas de participantes (quando aplicável);
 - Fichas de inscrição/registo (quando aplicável);

- Programa (quando aplicável);
- Questionários de avaliação de satisfação expeativas;
- Apresentações dos oradores;
- Material promocional;
- Campanhas e ações de divulgação:
 - Printscreens das publicações nas redes sociais, preferencialmente com informação associada ao alcance obtido com as mesmas;
 - Exemplares de materiais físicos produzidos ou publicados;
 - Maillings;
 - Press releases com o registo do conteúdo, destinatários e publicações decorrentes.

A 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.

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 percecionadas 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.

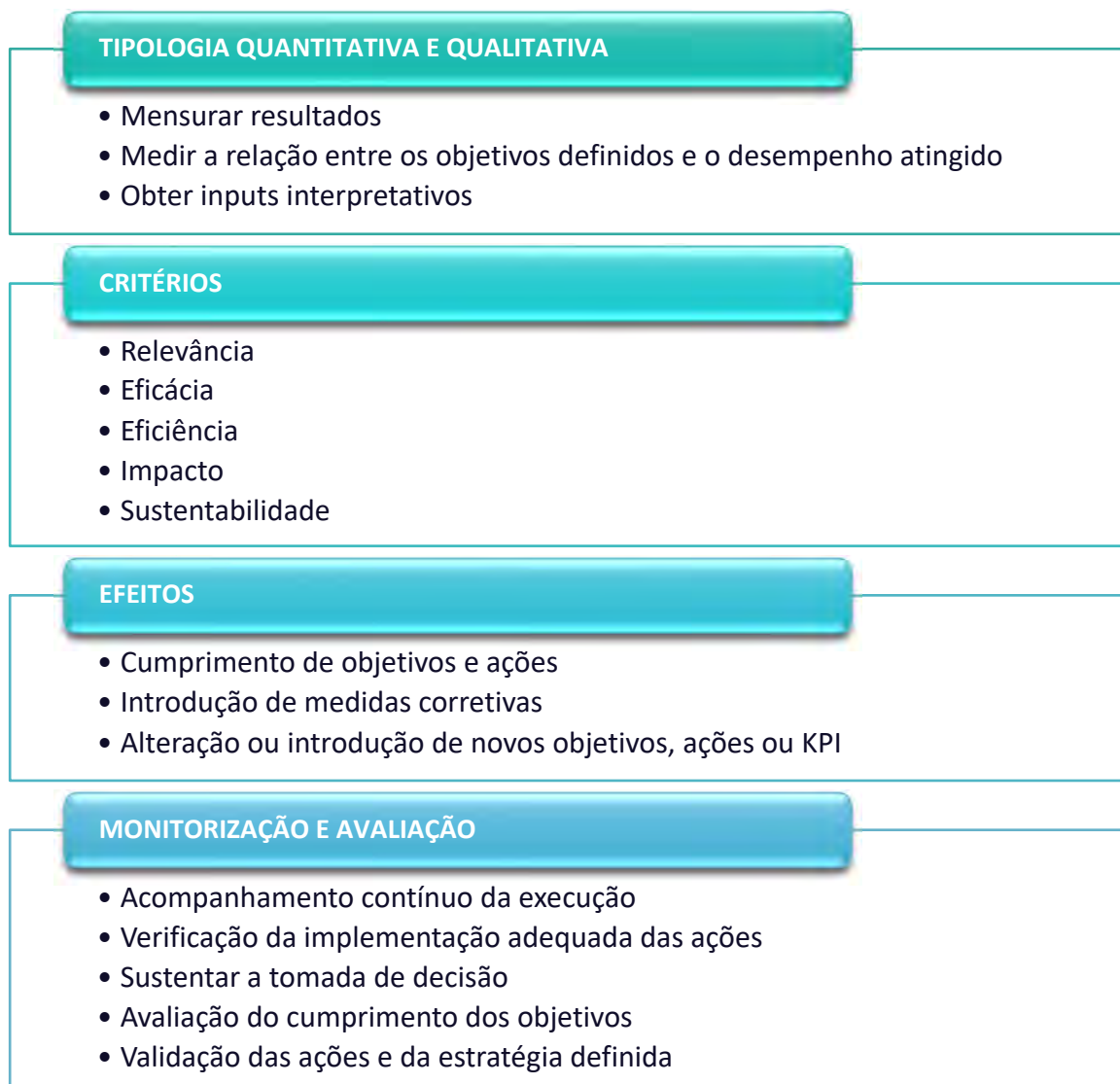


Gráfico 6: Monitorização e avaliação da implementação e execução do Plano de Ação

Se atendermos a que o objetivo primordial deste (e certamente de todos os PMIND) é o de assegurar uma sociedade mais igualitária e mais inclusiva, apenas poderíamos confirmar da sua boa implementação no médio/longo prazo.

Porém, os desafios hodiernos impelem-nos para resultados imediatos. Neste sentido, foram definidos indicadores de desempenho e de avaliação, bem como metas de sucesso para cada uma das ações previstas, os quais nos vão permitir verificar se foram ou não cumpridas.

Assim, todas as ações foram definidas tendo por base o critério SMART, ou seja, todas as ações são:

- Específicas (*Specific*),
- Apresentam metas mensuráveis (*Measurable*) e realistas;
- Portanto, são atingíveis (*Achievable*);
- Além de relevantes (*Relevant*), nos termos dos objetivos a atingir;
- E balizadas no tempo (*Timebounded*).

Os resultados da avaliação serão divulgados interna e externamente. A comunidade terá acesso a esta informação mediante a disponibilização do respetivo relatório na página do município, a par da divulgação das principais conclusões nos órgãos de comunicação locais. O relatório de execução dos primeiros 12 meses deverá ser submetido, após validação da EIVL, a Reunião de Câmara e subsequentemente a Assembleia Municipal.

A este mesmo processo de aprovação deverá ser submetido o relatório final de avaliação do conjunto dos quatro anos de PMIND | 2022-2025.

Na circunstância de se apurar a necessidade de efetuar um qualquer reajuste nas ações agora previstas, o plano será alvo de uma revisão.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Baião deverá ser aprovado, primeiramente, em sede de Reunião de Câmara e, posteriormente, em Assembleia Municipal.

10

Considerações finais

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 ao PA 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.

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 para atenuar as desigualdades e semear a mudança.

Este Plano de Ação 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, 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.

Compromisso, exigência, comprometimento dos agentes sociais, disponibilização de recursos e ação mobilizadora são 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.

O concelho de Baião está assim alinhado com os grandes desafios e iniciativas nacionais e europeias dispondo de um instrumento de gestão e uma ferramenta de trabalho no domínio da cidadania e igualdade de género, que abrange a estrutura organizacional e funcional do município, mas é igualmente aplicável à amplitude do seu território. Uma vez que define ações específicas dirigidas ao público interno responsável pela tomada de decisão e pelo desenho de políticas internas e políticas públicas e, simultaneamente, define medidas interventivas para uma sociedade mais justa, tolerante e respeitadora da diversidade, consciencializando os atores sociais e agentes locais para as problemáticas que foram detetadas em contextos específicos na fase de diagnóstico local.

De todo o modo, fica ainda 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.

“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

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.

CONSELHO: 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 ofereça. 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](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 Centre, 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 Cooperation 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, em linha, disponível em 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 GÉNERO: Violência dirigida contra uma pessoa por causa do género, da identidade de género ou expressão de género 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. Despacho n.º 14/2022 – Nomeação de Conselheiras/os Locais para a Igualdade



CÂMARA MUNICIPAL DE BAIÃO
Pelouro dos Assuntos Sociais

DESPACHO Nº 14/2022

NOMEAÇÃO DE CONSELHEIRAS/OS LOCAIS PARA A IGUALDADE

Em exercício da competência prevista no artigo 4.º, n.º 1, do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade, aprovado em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 05/05, nomeio, como conselheiras locais para igualdade do Município de Baião, as duas seguintes pessoas, ambas possuidoras do perfil e conhecimentos adequados e necessários para o exercício das correspondentes funções:

- Ilda Maria de Azevedo Borges (Conselheira Interna).
- Helena Maria Filipe Delgado (Conselheira Externa).

O quadro de referência do estatuto aplicável às Conselheiras ora nomeadas, atribuições, competências e mandato, está definido no Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade, aprovado em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 05/05.

As Conselheiras iniciam funções com a presente nomeação e a Conselheira Interna, ora nomeada, substitui o conselheiro interno José Carlos de Freitas Queirós.

Cumpram-se as formalidades legais referidas no artigo 4.º, n.º 2, do Estatuto.

Baião, de 02 novembro de 2022

O Presidente da Câmara Municipal

(Paulo Pereira)



Proposta elaborada por: Arlete Miranda
Praça Heróis do Ultramar, 4640-158 Baião
Tel. +351 255 540 500 # Fax. +351 255 540 510
E-mail. geral@cm-baião.pt # Web. www.cm-baião.pt

1/1

II. Despacho n.º 15/2022 – Nomeação da EIVL



CÂMARA MUNICIPAL DE BAIÃO
Pelouro dos Assuntos Sociais

DESPACHO Nº 15/2022

NOMEAÇÃO

DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL, PREVISTA NO PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO, ASSINADO ENTRE A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO (CIG) E O MUNICÍPIO DE BAIÃO

Considerando:

- O Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação, assinado em junho de 2019 entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e o município de Baião, especificamente o clausulado na alínea b) da cláusula quarta do referido Protocolo, compete ao município, designadamente, criar uma EIVL - **Equipa para a Igualdade na Vida Local**, que tem como missão acompanhar o protocolo estabelecido e a sua implementação de forma a permitir a entrada de setores não clássicos na área de intervenção de Igualdade;

- A cláusula quinta do já referido Protocolo, especifica a forma de constituição e competências da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), especificando no ponto 1 que a EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal;

- Em reunião ordinária de Câmara do dia vinte e quatro de março do ano de dois mil e vinte e um, foi aprovada a sua constituição e designação dos elementos que a integram, contudo à data atual impõe-se uma revisão e atualização daquela EIVL dadas as mudanças ocorridas nos elementos que a integravam.

Dando, assim, cumprimento ao exposto na alínea c) ponto dois da cláusula 5ª do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação, assinado entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e o município de Baião, designo os/as seguintes funcionários/as para integrar a Equipa para a Igualdade de Vida Local do Município (EIVL):

Carla Pinto - Divisão da Educação;

Ariete Miranda - Divisão Social;

Cristina Sousa - Divisão Gestão Administrativa – Modernização Administrativa

Susana Monteiro – Divisão Social, Cultural e da Educação

Município de Baião, 02 novembro de 2022

O Presidente da Câmara

(Paulo Pereira)



Proposta elaborada por: Ariete Miranda
Praça Heróis do Ultramar, 4840-158 Baião
Tel. +351 255 540 500 # Fax: +351 255 540 510
E-mail: geral@cm-baiao.pt # Web: www.cm-baiao.pt

1/1

III. Protocolo de Cooperação entre a CIG e o Município de Baião



Homologo

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Rosa Monteiro".

Rosa Monteiro



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICIPIO DE BAIÃO



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

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

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

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



Assim, entre:

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

E,

O **MUNICÍPIO DE BAIÃO**, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506854299, com sede na Praça Heróis do Ultramar, em Baião, neste ato representado pelo Presidente da respetiva Câmara Municipal, Joaquim Paulo Sousa Pereira, doravante designado por Município,

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

CLÁUSULA PRIMEIRA

Finalidade e objetivos

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

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

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

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

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

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

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

CLÁUSULA QUARTA

Obrigações do Município

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

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

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

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

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



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

CLÁUSULA SEXTA

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

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA

Alterações

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

CLÁUSULA OITAVA

Interpretação

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

CLÁUSULA NONA

Resolução

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

CLÁUSULA DÉCIMA

Vigência

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga



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

Penafiel, aos 05 dias do mês de junho de 2019

O Delegado Regional da CIG

(Manuel Albano)

O Presidente da Câmara Municipal de Baião

(Joaquim Pereira)



IV. Protocolo de territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa (CIM-TS) viu em todas as matérias essa delegação concretizada por unanimidade através das Assembleias Municipais dos seus onze municípios associados.

A CIM-TS pretende dar resposta ao processo de modernização da administração autárquica à escala intermunicipal, dirigido ao domínio estratégico de intervenção “Reforçar a inclusão social, a qualidade de vida e a coesão territorial” que se afigura particularmente relevante atendendo à heterogeneidade do território.

Concretamente a transferência de competências no domínio da Justiça, ao abrigo do artigo 35º do nº 50/2018 de 16 de agosto e do artigo 2º do Decreto-Lei nº 101/2018 de 29 de novembro, passando a CIM-TS a ter competência nos seguintes domínios:

- a) Reinserção social de jovens adultos;
- b) Prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica;
- c) Rede dos julgados de paz;
- d) Apoio às vítimas de crimes.

Especificamente no âmbito Prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, nos termos do artigo 5º do Decreto-Lei nº 101/2018, a CIM-TS tem competência para, no âmbito do respetivo território, definir ações ou projetos de prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (VMVD) e de proteção e assistência das suas vítimas, que contribuam para a prossecução da igualdade e da não discriminação, incluindo a discriminação interseccional, designadamente:

- a) Realizar ações ou projetos de sensibilização e informação sobre a VMVD, em articulação com os parceiros locais;
- b) Implementar e monitorizar as ações ou projetos, em articulação com as demais entidades com competências nesta área;
- c) Participar na promoção, constituição, organização e funcionamento de estruturas de atendimento que assegurem, de forma integrada e com caráter de continuidade, o atendimento, apoio e reencaminhamento personalizado das vítimas e seus filhos menores ou maiores com deficiência na sua dependência, tendo em vista a sua proteção e assistência.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Resulta do exórdio do DL 101/2018 que “Os municípios e as entidades intermunicipais passam a garantir também a efetiva territorialização das políticas públicas em matéria de igualdade entre mulheres e homens, de prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e de combate à discriminação em razão do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, concorrendo para os objetivos previstos na estratégia e planos de ação nacionais para a igualdade e a não discriminação em particular, na área da prevenção e combate à violência doméstica, a transferência de competências para os municípios é fundamental para assegurar a cobertura da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, em articulação estreita com a administração direta e indireta do Estado e as organizações da sociedade civil.”

No âmbito deste protocolo a CIM-TS assumirá a plataforma de concertação estratégica e operacional, no sentido, da garantia de uma cobertura territorial numa lógica intermunicipal, qualificação das estruturas de apoio à vítima e respostas existentes, coesão do tratamento e disponibilização de informação e indicadores a nível intermunicipal.

Assim, entre:

Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Rosa Monteiro, com Gabinete sito na Rua Professor Gomes Teixeira, n. 2, 5. andar, 1399-022, em Lisboa, como primeira outorgante;

Município de Amarante, sito na Alameda Teixeira de Pascoaes, 4600-011 Amarante neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, José Luís Gaspar Jorge, como segundo outorgante;

Município de Baião, sito na Praça Heróis do Ultramar 4640 - 158 Campelo - Baião neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal Joaquim Paulo de Sousa Pereira, como terceiro outorgante;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Município de Castelo de Paiva, sito no Largo do Conde, 4550 - 102 Castelo de Paiva neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Gonçalo Fernando da Rocha de Jesus, como quarto outorgante;

Município de Celorico de Basto, sito na Praça Cardeal D. António Ribeiro, nº 1, 4890 - 291 Celorico de Basto, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Joaquim Monteiro da Mota e Silva, como quinto outorgante;

Município de Cinfães, sito no Largo Paços do Concelho, 4690 - 030 Cinfães, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Armando da Silva Mourisco, como sexto outorgante;

Município de Felgueiras, sito na Praça da República nº76, 4610 - 105 Felgueiras, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Nuno Alexandre Martins Fonseca, como sétimo outorgante;

Município de Lousada, sito na Praça Dr. Francisco Sá Carneiro, 4620-695 Lousada, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Pedro Machado, como oitavo outorgante;

Município do Marco de Canaveses, sito no Largo Sacadura Cabral, 4630 - 219 Marco de Canaveses, neste ato representado pela Presidente da Câmara Municipal, Cristina Lassalete Cardoso Vieira, como nono outorgante;

Município de Paços de Ferreira, sito na Praça da República nº 46, 4590-527 Paços de Ferreira, neste ato representado pela Presidente da Câmara Municipal, Humberto Fernando Leão Pacheco de Brito, como décimo outorgante;

Município de Penafiel, sito na Praça do Município, 4564 - 002 Penafiel, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Antonino Aurélio Vieira de Sousa como décimo primeiro outorgante;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Município de Resende, sito nos Paços do Concelho, Av Rebelo Moniz 4660 - 212 Resende, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Manuel Joaquim Garcez Trindade, como décimo segundo outorgante;

Associação para o Desenvolvimento de Figueira, com sede na Rua do Centro Social, n.º 271, 4575-244 Figueira, em Penafiel, neste ato representada pelo Presidente da Direção, Ângelo Guedes, como décima terceira outorgante;

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, adiante designada por CIG, com sede na Avenida da República, n.º 32, 1.º andar, 1050-093, em Lisboa, neste ato representada pelo Delegado Regional da Delegação do Norte, Manuel Joaquim Pereira Albano, no uso da delegação de competências conferida pela Presidente da CIG, Teresa Fragoso, conforme despacho n.º 3799/2017, de 20 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 88 de 8 de maio, como décima quarta outorgante;

Centro Distrital de Segurança Social do Porto do Instituto da Segurança Social, I.P., adiante designado por Centro Distrital do Porto do ISS, I.P., com sede na Rua de António Patrício 262, 4199-001 Porto, em Porto, neste ato representado pelo Diretor Miguel Cardoso, décimo quinto outorgante;

Centro Distrital de Segurança Social de Aveiro do Instituto da Segurança Social, I.P., adiante designado por Centro Distrital de Aveiro do ISS, I.P., com sede na Rua Dr. Alberto Soares Machado, 3804-504, em Aveiro, neste ato representado pelo Diretor, Fernando Mendonça, como décimo sexto outorgante;

Centro Distrital de Segurança Social de Braga do Instituto da Segurança Social, I.P., adiante designado por Centro Distrital de Braga do ISS, I.P., com sede na Praça da Justiça, 4719-003, em Braga, neste ato representado pelo Diretor, João Ferreira como décimo sétimo outorgante;

Centro Distrital de Segurança Social de Viseu do Instituto da Segurança Social, I.P., adiante designado por Centro Distrital de Viseu do ISS, I.P., com sede na Avenida António José de Almeida, edifício do MAS, 3514-511, em Viseu, neste ato representado pela Diretora, Márcia Martins, como décimo oitavo outorgante;

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. Delegação do Norte, com sede na Rua Eng. Ezequiel de Campos 488, 4149-004, no Porto, neste ato representada pela Delegada Regional, Carla Vale, como décimo nono outorgante;

Direção Geral dos Estabelecimentos Gerais, adiante designada por DGEsStE - Norte, com sede na Rua de António Carneiro 98, 4300-096, em Porto, neste ato representada pelo Delegado Regional de Educação da Região Norte, João Miguel dos Santos Gonçalves, como vigésima outorgante;

Direção-Geral da Administração Escolar, adiante designada DGAE, com sede na Avenida 24 de Julho, 142, 1399-024, em Lisboa, neste ato representada pela Diretora Geral, Susana Castanheira Lopes, como vigésima primeira outorgante;

Administração Regional de Saúde do Norte, adiante designada de AR Norte, com sede na Rua de Santa Catarina 1288, 4000-477, em Porto, neste ato representada pelo Presidente do Conselho Diretivo, Carlos Nunes, como vigésima segunda outorgante;

Procuradoria da República da Comarca do Porto-Este, com sede no Palácio da Justiça - Av. Egas Moniz - 4564-001, em Penafiel neste ato representada pela Magistrada Coordenadora do Ministério Público da Comarca do Porto Este, Maria José Eleutério, como vigésima terceira outorgante;

Procuradoria da República da Comarca de Aveiro com sed no Palácio da Justiça, Praça Marquês de Pombal, 3814-502, em Aveiro, neste ato representada pelo Magistrado Coordenado do Ministerio Público da Comarca de Aveiro, José Manuel Gonçalves Oliveira Fonseca, como vigésima quarta outorgante;

Procuradoria da República da Comarca de Braga, com sede no Palácio da Justiça, Praça da Justiça 4719-004, em Braga, neste ato representada pelo Magistrado Coordenador do Ministério Público Comarca de Braga, Jorge Gonçalves, como vigésima quinta outorgante;

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Procuradoria da República da Comarca de Viseu, com sede no Palácio da Justiça, Avenida da Europa 3514-506, em Viseu, neste ato representada pelo Magistrado Coordenador do Ministério Público da Comarca de Viseu, em substituição, José António Duarte Abrantes, como vigésima sexta outorgante;

Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P., através da Delegação do Norte, adiante designado por INMLCF, I.P., com sede em Jardim Carrilho Videira, 4050-167, em Porto, neste ato representado pelo Presidente do Conselho Diretivo, Francisco Corte Real, como vigésimo sétimo outorgante;

Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, adiante designada por DGRSP, sede na Travessa Cruz do Torel nº 1, 1150-122, em Lisboa, neste ato representada pelo Diretor-Geral, Rómulo Augusto Marreiros Mateus, como vigésima oitava outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Amarante, sede na Rua Dr. Miguel Pinto Martins, nº 35, 4600-090 em Amarante, neste ato representada pela Secretária Ana Carvalho, como vigésima nona outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Baião, sede na Rua Comandante Agatão Lança, nº 59, 4640-142 em Baião, neste ato representada pela Presidente Arlete Miranda, como trigésima outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Castelo de Paiva, sede no largo do Conde 4550-101 em Castelo de Paiva, neste ato representada pela Presidente Giselda Neves, como trigésima primeira outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Cinfães, sede no Lugar dos Outerinhos 4690-873 em Cinfães, neste ato representada pela Presidente Maria Beatriz Santos, como trigésima segunda outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Felgueiras, sede na Praça Vasco da Gama, 4610-118 em Felgueiras, neste ato representada pela Secretária Sílvia Assis, como trigésima terceira outorgante.



Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Cinfães, sede no Lugar dos Outerinhos 4690-873 em Cinfães, neste ato representada pela Presidente Maria Beatriz Santos, como trigésima segunda outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Felgueiras, sede na Praça Vasco da Gama, 4610-118 em Felgueiras, neste ato representada pela Secretária Sílvia Assis, como trigésima terceira outorgante;

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Lousada, sede na Praça Dr. Francisco Sá Carneiro, 4620-695 em Lousada, neste ato representada pela Presidente Vera Reis, como trigésima quarta outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Marco de Canaveses, sede na Edifício Marco Fórum, 21 Av. Dr. Francisco Sá Carneiro, nº 235 Piso 1, 4630-205 em Marco de Canaveses, neste ato representada pela Presidente Paula Matias, como trigésima quinta outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Paços de Ferreira, sede na Praça da República nº 46, 4590-527 em Paços de Ferreira, neste ato representada pela Presidente Marta Sousa, como trigésima sexta outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Penafiel, sede na Praça do Município, 4564-002 em Penafiel, neste ato representada pela Presidente Maria Coelho, como trigésima sétima outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Resende, sede na Avenida Rebelo Moniz, 4660-212, em Resende, neste ato representada pela Presidente Maria José Rodrigues Dias, como trigésima oitava outorgante;

Guarda Nacional Republicana, com sede no Largo do Carmo, 1200-092 Lisboa, neste ato representada pelo Comandante-Geral o Tenente-General Luís Francisco Botelho Miguel como trigésima nona outorgante;

Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, com sede na Avenida José Júlio 42, Penafiel, neste ato representada pelo Presidente do Conselho Intermunicipal, Gonçalo Fernando da Rocha de Jesus, como como quadragésima outorgante.

É celebrado o presente protocolo, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

Objeto

O presente protocolo tem por objeto a melhoria da resposta de prevenção, proteção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (VMVD), no território definido na cláusula 3.ª, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 Portugal + Igual (ENIND) e respetivo plano de ação para a prevenção e o combate à VMVD 2018-2021, em articulação com o plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 e o plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021.

Cláusula 2.ª

Objetivos

O presente protocolo tem como objetivos:

- a) Desenvolver um processo de territorialização das respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD, através da ação em rede, multidisciplinar, intersectorial e numa perspetiva interseccional da intervenção e da problemática;
- b) Promover as condições e articulação necessárias ao atendimento, encaminhamento, apoio e proteção das vítimas de VMVD, assegurando a necessária confidencialidade e eficácia da resposta de acordo com o diagnóstico da situação, seja em caso de emergência ou não;
- c) Assegurar que o encaminhamento das vítimas se procede de acordo com as regras da boa gestão dos recursos técnicos, logísticos e financeiros na prossecução da máxima eficácia e eficiência da sua utilização;
- d) Assegurar que as respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD são adequadas e reconhecem as necessidades de vítimas particularmente vulneráveis, em razão da origem racial e étnica, nacionalidade, deficiência, idade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais;
- e) Promover o trabalho em rede e a cooperação institucional e técnica regular, entre os recursos humanos afetos pelas partes outorgantes ao presente protocolo, sustentado em referenciais de atuação conjunta;
- f) Promover a realização e participação em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- g) Promover a realização de estudos, diagnósticos e recolha de informação estatística sobre VMVD, tendo em vista aprofundar o conhecimento e a permanente adequação das respostas;
- h) Promover a implementação e prossecução dos objetivos da ENIND e respetivos planos de ação nas áreas da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à VMVD, e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Cláusula 3.ª

Âmbito geográfico

O presente protocolo aplica-se às áreas geográficas dos seguintes concelhos:

- a) Amarante
- b) Baião
- c) Castelo de Paiva
- d) Celorico de Basto
- e) Cinfães
- f) Felgueiras
- g) Lousada
- h) Marco de Canaveses
- i) Paços de Ferreira
- j) Penafiel
- k) Resende.

Cláusula 4.ª

Comissão Técnica de Acompanhamento

1. O acompanhamento do presente protocolo é assegurado por uma Comissão Técnica de Acompanhamento (CT), constituída por técnicos/as indicados/as pelas partes outorgantes, melhor identificados por pontos focais.
2. São competências da CT, designadamente:
 - a) A Entidade Coordenadora é a coordenadora da CT;
 - b) Acompanhar e prestar apoio técnico às atividades desenvolvidas para a execução do presente protocolo nos territórios abrangidos, através da articulação com os pontos focais e com outros eventuais parceiros, em



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

cada território, asseguram ou venham a ser mobilizados para as respostas na área da VMVD;

- c) Promover ativamente a articulação entre as partes outorgantes para a execução dos objetivos do presente protocolo, designadamente identificando constrangimentos e soluções;
- d) Promover e apoiar a realização de ações de formação, destinadas aos/às dirigentes e demais profissionais das partes outorgantes e às equipas multidisciplinares que asseguram as respostas existentes na área da VMVD, prioritariamente, ou para outros/as destinatários/as locais, mediante proposta do (s) município (s) outorgante (s), ou da entidade coordenadora do presente protocolo, ou de outra parte outorgante do presente Protocolo, sempre e quando seja exequível, prevista na cláusula 20.^a [Obrigações da Entidade Coordenadora];
- e) Validar a informação trimestral a apresentar pela entidade coordenadora nos termos da alínea b) do n.º 3 da cláusula 20.^a [Obrigações da Entidade Coordenadora];
- f) Garantir a produção dos documentos de avaliação previstos na cláusula 21.^a [Execução e Avaliação] do presente protocolo;
- g) A CT reúne a cada 4 meses e sempre que seja necessário, mediante indicação da Entidade Coordenadora, elaborando uma ata de cada reunião.

Cláusula 5.^a

Obrigações comuns das partes outorgantes

As partes outorgantes comprometem-se a:

- a) Executar as medidas e as ações que sejam necessárias para a prossecução dos objetivos do presente protocolo;
- b) Designar pontos focais para integrem a CT e assegurar o respetivo funcionamento;
- c) Dinamizar o trabalho em rede entre as partes outorgantes, garantindo uma articulação eficaz na resposta local à VMVD;
- d) Estabelecer, entre si, as regras e procedimentos da intervenção tendo em vista o acesso das vítimas de VMVD a apoio, atendimento e proteção adequados céleres e eficazes, no território abrangido pelo presente protocolo;

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- e) Colaborar com as Equipas Locais para a Igualdade de cada município e com as/os Conselheiras/os respetivas/os, designadamente na construção dos respetivos Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) e na disponibilização e recolha de informação estatística, sempre e quando os Municípios outorgantes decidam conceber PMIND;
- f) Prestar a informação necessária à produção dos relatórios pela entidade coordenadora nos termos da cláusula 20.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora), e da CT nos termos da cláusula 21.ª [Execução e Avaliação].

Cláusula 6.ª

Obrigações dos municípios

Os municípios comprometem-se a incluir nas suas prioridades de atuação os objetivos do presente protocolo, de acordo com a sua capacidade de resposta, competindo-lhes nomeadamente:

- a) Assegurar um espaço físico adequado, com os recursos humanos e equipamentos necessários no município, para o funcionamento de uma estrutura de atendimento a vítimas de VMVD que tem como entidade coordenadora a CIM-TS, nos termos da cláusula 20.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
- b) Assegurar o encaminhamento rápido de todas as situações de VMVD de que tenham conhecimento para os serviços e entidades competentes;
- c) Contribuir, cada Município, sem prejuízo do estabelecido na alínea a), com o valor anual de €1.135,76 (mil cento e trinta e cinco euros e setenta e seis cêntimos) a entregar à entidade coordenadora, no prazo máximo de 90 dias a contar da data da assinatura do presente protocolo, tendo em vista assegurar o funcionamento da estrutura de atendimento prevista na alínea a);
- d) Dinamizar, apoiar e colaborar na produção de estudos, diagnósticos e de estatísticas desagregadas por sexo, na produção e divulgação de informação, e na realização de ações de formação em VMVD e demais áreas da ENIND, tendo em vista a capacitação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais, e da população do seu território;
- e) Promover e apoiar campanhas no município sobre VMVD e restantes áreas da ENIND, em articulação com os parceiros locais;
- f) Alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), caso os municípios decidam conceber-

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

lo, e com medidas de política de âmbito nacional que prossigam os mesmos objetivos;

- g) Celebrar protocolo de cooperação com a CIG no âmbito do objetivo de territorialização da ENIND e respetivos planos de ação, desenvolvendo as competências aí previstas, de acordo com a sua capacidade de resposta, e aprovar o respetivo PMIND no período de 4 anos, caso decidam concebê-lo;
- h) Alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Intermunicipal para a Igualdade existente e respetivo plano de ação.

Cláusula 7.ª

Obrigações da Associação para o Desenvolvimento de Figueira

- a) Assegurar um espaço físico adequado, com todos os recursos e equipamentos necessários, para o funcionamento de uma estrutura de atendimento a vítimas de VMVD que tem como entidade coordenadora a CIM-TS, nos termos da cláusula 20.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
- b) Promover uma resposta territorial de emergência, em articulação, nomeadamente, com as forças e serviços de segurança, de acordo com referenciais de atuação conjunta, de forma a assegurar um funcionamento 7 dias por semana e 24h por dia;
- c) Dinamizar, apoiar e colaborar na produção de estudos, diagnósticos e de estatísticas desagregadas por sexo, na produção e divulgação de informação, e na realização de ações de formação em VMVD e demais áreas da ENIND, tendo em vista a capacitação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais, e da população do seu território;
- d) Participar na CT;

Cláusula 8.ª

Obrigações da CIG

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

- a) Participar na CT;
- b) Proceder à análise e avaliação do Relatório Anual de Execução do Apoio Público produzido pela entidade coordenadora, nos termos da alínea c) do n.º 3 da cláusula 20.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora], em 30 dias e dar conhecimento ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

igualdade, que por sua vez dará conhecimento do mesmo aos Municípios outorgantes;

- c) Proceder à análise e avaliação do Relatório Final previsto na alínea d) do n.º 3 da cláusula 20.ª do presente Protocolo e dar conhecimento ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade, em 30 dias;
- d) Prestar apoio técnico à execução do presente protocolo;
- e) Fornecer o material informativo e formativo de apoio e colaborar nas ações de formação previstas no presente protocolo;
- f) Promover, junto das autarquias, a partilha e divulgação de boas práticas e experiências na área da VMVD, nacionais e internacionais.

Cláusula 9.ª

Obrigações do Centro Distrital de Segurança Social do Porto, Aveiro, Braga e Viseu do ISS, I.P.

Compete ao Centro Distrital do Porto, Aveiro, Braga e Viseu do ISS, I.P., no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Articular com as restantes partes outorgantes para assegurar o atendimento, encaminhamento e proteção das vítimas de VMVD, e promover a sua autonomização;
- b) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas;
- c) Promover a divulgação e partilha de informação e conhecimento sobre VMVD e demais áreas da ENIND, junto dos seus *stakeholders*.

Cláusula 10.ª

Obrigações do IEFP, I.P.

Compete ao IEFP, I.P, Delegação Regional do Norte, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Articular com as restantes partes outorgantes para assegurar a autonomização das vítimas de VMVD, designadamente através do seu encaminhamento para ofertas de emprego e/ou formação e qualificação adequadas às suas competências habilitacionais e profissionais e atentas as suas circunstâncias pessoais, e respetivo acompanhamento;

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- b) Assegurar o atendimento das vítimas de VMVD em condições de privacidade e o seu encaminhamento rápido para os serviços e entidades competentes;
- c) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas;
- d) Promover a divulgação e partilha de informação e conhecimento sobre VMVD e demais áreas da ENIND, junto dos seus *stakeholders*.

Cláusula 11.ª

Obrigações DGESTE - DSR do Norte

Compete à DGESTE DSR do Norte, no âmbito do presente protocolo e tendo em vista a realização de ações conjuntas em matéria de educação, designadamente:

- a) Divulgar e promover, junto dos estabelecimentos escolares, a realização de ações e cursos de formação, projetos, seminários, *workshops* e debates públicos sobre boas práticas na prevenção e combate à VMVD, designadamente violência no namoro e práticas tradicionais nefastas incluindo a mutilação genital feminina, e de promoção das demais áreas da ENIND;
- b) Promover nos estabelecimentos escolares, situados na respetiva circunscrição regional, a disponibilização de um espaço de informação, de apoio e encaminhamento das vítimas de VMVD designadamente de violência no namoro;
- c) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas.

Cláusula 12.ª

Obrigações DGAE

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

- a) Assegurar o atendimento das vítimas de VMVD em condições de privacidade prestando-lhe informação cabal sobre os seus direitos decorrentes da aplicação do Estatuto de Vítima de Violência Doméstica à situação profissional de docente ou não docente;
- b) Promover a transferência, a seu pedido caso se verifiquem os pressupostos legais, para outro estabelecimento de ensino, de forma célere e sigilosa.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- c) Divulgar a ENIND e promover ações de formação, informação e sensibilização acerca das temáticas da VMVD, com particular atenção aos técnicos que realizam atendimento a pessoal docente e pessoal não docente na DGAE e nas escolas;
- d) Recolher, organizar e tratar a informação sobre os casos de vítimas de VMVD alvo de procedimentos por parte da DGAE.

Cláusula 13.ª

Obrigações da Administração Regional de Saúde do Norte, I.P.

Compete à ARS- Norte, I.P., no âmbito do presente protocolo:

- a) Contribuir para a informação prestada à população e sensibilizar os/as profissionais dos diferentes serviços para a prevenção da VMVD ao longo do ciclo de vida, incluindo a mutilação genital feminina, e para as demais áreas da ENIND;
- b) Incrementar a formação e preparação dos/as profissionais sobre VMVD, incluindo a mutilação genital feminina, e as demais áreas da ENIND;
- c) Recolher, organizar e tratar a informação sobre os casos de vítimas de VMVD atendidas nos respetivos serviços.

Cláusula 14.ª

Obrigações da Procuradoria da República da Comarca de o Porto Este, Aveiro, Braga e Viseu

Compete à Procuradoria da República da Comarca do Porto Este, Aveiro, Braga e Viseu, no âmbito do presente protocolo e das suas competências próprias, designadamente:

- a) Participar na implementação do presente protocolo, nas áreas da VMVD e da ENIND, em estreita articulação com os órgãos de polícia criminal locais, as CPCJ e os Gabinetes Médico-Legais e Forenses, bem como outras entidades relacionadas com as temáticas;
- b) Promover e participar em ações de sensibilização, ações ou cursos de formação especializada para magistrados/as, funcionários/as judiciais, equipas multidisciplinares de apoio técnico aos tribunais e outros/as profissionais, desenvolvidas no âmbito do presente protocolo e da ENIND, incluindo as que se realizem no território abrangido pelo presente protocolo;

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- c) Promover, em colaboração com as demais partes outorgantes, o estabelecimento de procedimentos que facilitem o acesso das vítimas a apoio, atendimento e proteção adequados, céleres e eficazes.

Cláusula 15.ª

Obrigações do INMLCF, I.P.

Compete ao INMLCF, I.P. através da Delegação do Norte, no âmbito do presente protocolo e das suas competências próprias, designadamente:

- a) Proceder à realização de exames e perícias a vítimas de VMVD, a cujo procedimento deverá ser sempre atribuída natureza urgente, para descrição e avaliação dos danos provocados na integridade física e psíquica, bem como a realização de perícias de psiquiatria e psicologia forenses;
- b) Cooperar com os órgãos de polícia criminal e assegurar a atempada realização dos exames, perícias e colheita de amostras para exames complementares laboratoriais a vítimas de VMVD, assim como o envio dos respetivos relatórios;
- c) Colaborar e articular com as partes outorgantes na elaboração de respostas de apoio às vítimas de VMVD;
- d) Recolher, organizar, tratar e dar a conhecer informação sobre os casos de vítimas de VMVD;
- e) Promover e participar em ações de formação e informação promovidas e apoiadas pelas partes outorgantes no âmbito deste protocolo e da ENIND;
- f) Promover a realização de trabalhos e estudos de pesquisa e investigação científica sobre a temática da violência contra violência doméstica e de género.

Cláusula 16.ª

Obrigações da Direção Geral de Reinserção Social e Serviços Prisionais

Compete à DGRSP, através da Delegação do Norte no âmbito do presente protocolo, designadamente.

- a) Promover e executar políticas de prevenção e de reinserção social de pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização, nomeadamente através do acompanhamento de pessoas arguidas ou condenadas na execução de penas ou medidas judiciais privativas e não privativas de liberdade;
-) Executar as penas ou medidas de proibição de contacto fiscalizadas através do recurso a sistemas de vigilância eletrónica;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- c) Executar medidas tutelares educativas aplicadas a jovens agressores/as;
- d) Promover a aplicação de programas de intervenção com pessoas agressoras em contexto de VMVD, por intermédio de respostas internas ou recorrendo a respostas da comunidade;
- e) Promover estratégias de articulação com as demais partes outorgantes no sentido de prevenir a reincidência das pessoas agressoras em crimes de violência doméstica e promover a proteção da vítima;
- f) Promover o encaminhamento das vítimas de VMVD para as estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica.

Cláusula 17.ª

Obrigações das Comissões de Proteção de Crianças e Jovens
de Amarante, Baião, Castelo de Paiva, Celorico de Basto, Cinfães, Felgueiras,
Lousada, Marco de Canaveses, Paços de Ferreira, Penafiel, Resende

Compete às CPCJ no território abrangido pelo presente protocolo, designadamente:

- a) Atender, informar e encaminhar para as estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica, as pessoas que a elas se dirigem no âmbito da problemática da VMVD;
- b) Transmitir às partes outorgantes, sem prejuízo do respeito pelo caráter reservado do processo, nos termos do artigo 88.º da Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo, na sua atual redação, informação relativa à VMVD que envolva crianças e jovens, contribuindo para a elaboração de diagnósticos interdisciplinares, com dados desagregados por sexo, sobre a realidade local da problemática tendo em vista a prevenção de situações de risco e de perigo;
- c) Colaborar com as partes outorgantes no estudo, elaboração e implementação de projetos no domínio da prevenção primária dos fatores de risco e de perigo e da prevenção secundária na área da VMVD;
- d) Promover a sensibilização, informação e formação das famílias sobre VMVD;
- e) Promover ações e colaborar com as partes outorgantes na deteção dos factos e situações que afetem os direitos e interesses das crianças e jovens vítimas de VMVD;
- f) Promover e participar nas ações de divulgação, informação e formação promovidas ou apoiadas pelas partes outorgantes, designadamente no âmbito da ENIND e do presente protocolo.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Cláusula 18.ª

Obrigações da Guarda Nacional Republicana

Compete ao Comando Territorial da GNR do Porto, no âmbito do presente protocolo designadamente:

- a) Criar e qualificar salas de apoio à vítima de VMVD, dotados de condições adequadas à sua especial vulnerabilidade;
- b) Implementar os procedimentos que se tornem necessários para assegurar a prevenção e o acompanhamento das vítimas de VMVD;
- c) Promover a aplicação dos instrumentos de proteção à vítima de VMVD previstos na Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua atual redação;
- d) Prestar a proteção policial necessária à vítima de VMVD, designadamente através da elaboração e implementação de planos de segurança;
- e) Elaborar, obrigatoriamente, quando têm conhecimento do crime, o respetivo auto de denúncia, estatuto da vítima, ficha de avaliação de risco de violência doméstica (RVD) e plano individualizado de segurança, remetendo ao Ministério Público, de forma imediata todas estas informações;
- f) Adotar, nos termos da lei, após a denúncia do crime, os atos processuais que se tornem necessários para a aquisição de prova que habilitem, no mais curto período de tempo possível, à tomada de medidas de proteção à vítima de VMVD e à promoção de medidas de coação relativamente à pessoa arguida;
- g) Acompanhar, sempre que possível, ou encaminhar, de imediato, as vítimas de VMVD aos serviços do INMLCF, I.P., aquando da denúncia do crime.

Cláusula 19.ª

Obrigações da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa

1. Compete à Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, como entidade coordenadora, tendo em vista a execução do presente protocolo, designadamente
 - a) Manter a estrutura de atendimento nos termos dos artigos 20.º a 24.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro;
 - b) Coordenar a CT, nos termos do n.º 2 da cláusula 4.ª;
 - c) Assegurar a formação adequada do pessoal afeto à equipa técnica;
 - d) Propor a promoção de ações e cursos de formação e de informação, assim como, fomentar e participar, nas áreas das ENIND e do presente protocolo;

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- e) Assegurar de forma eficiente o apoio e atendimento a vítimas de VMVD no território abrangido pelo presente protocolo, em articulação com as restantes estruturas e respostas da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, tendo em vista uma maior proximidade e eficácia da resposta;
 - f) Utilizar os montantes atribuídos ao abrigo do presente protocolo, exclusivamente para as finalidades previstas no mesmo;
 - g) Assegurar o apoio logístico e técnico necessário para a realização das reuniões da CT;
 - h) Coordenar a implementação do Plano Intermunicipal para a Igualdade 2017-2020 e respetivo plano de ação.
2. A estrutura de atendimento referida na alínea a) do número anterior funciona, pelo menos, um dia por semana em cada município outorgante.
3. Para efeitos da execução do presente protocolo, à entidade coordenadora compete ainda:
- a) Manter organizado o processo para as atividades desenvolvidas no âmbito deste protocolo com a respetiva documentação e comprovativos de todas as despesas efetuadas e atividades realizadas, acessível para consulta da CT;
 - b) Reportar trimestralmente à CT as atividades desenvolvidas e a desenvolver no âmbito do presente protocolo e validar os respetivos relatórios a apresentar junto da CIG.
 - c) Apresentar à CIG o Relatório Anual de Execução do Apoio Público, de acordo com o modelo disponibilizado no sítio eletrónico da CIG, previsto no ponto 2.6.2. do Despacho n.º 6835/2018, de 16 de julho, previsto no n.º 1 da cláusula 20.ª;
 - d) Apresentar o Relatório Final previsto no n.º 3 da cláusula 20.ª.

Cláusula 20.ª

Execução e Avaliação

1. A execução do presente protocolo é objeto de acompanhamento pela CT a qual procede a uma avaliação intercalar após um ano de vigência do mesmo, nos termos da alínea c) do n.º 3 da cláusula 19.ª, a remeter à CIG nos 30 dias subsequentes à data de término do período referido;

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

2. A CIG emite parecer técnico, ao Relatório Intercalar previsto em 1. no prazo máximo de 15 dias, o qual remete ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade e não discriminação;
3. No final do período de vigência do presente protocolo, a CT procede à avaliação final da execução do mesmo, elaborando um relatório final a remeter à CIG e ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade e não discriminação nos 30 dias subsequentes à data de término desse período.
4. Os relatórios a elaborar pela CT nos termos dos números anteriores devem ter em consideração, entre outros, a informação prestada pela entidade coordenadora.
5. O membro do Governo remeterá para os Municípios outorgantes o resultado dos pareceres aos Relatórios previstos nos n.ºs anteriores.

Cláusula 21.ª

Interpretação

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

Cláusula 22.ª

Vigência e Renovação

O presente protocolo tem a duração de dois anos, renovando-se automaticamente por igual período salvo se alguma das partes outorgantes não o pretender, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.

Cláusula 23.ª

Resolução

O incumprimento do presente Acordo concede às partes não inadimplentes o direito a resolução, sem direito a qualquer indemnização.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Cláusula 24.ª

Outorga

O presente protocolo é assinado e rubricado no dia 3 de julho de 2020, entrando imediatamente em vigor, sendo posteriormente entregues 40 exemplares, de igual valor, a cada uma das partes outorgantes.

Penafiel, 3 de julho de 2020





Terceira









TÂMEGA e SOUSA
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL



COFINANCIADO POR:



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO

PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu