



Relatório de Acompanhamento Final
• MARÇO 2023

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

2022-2025

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

VALorizar@igualdade | Relatório
de Acompanhamento Final

PROMOTOR

Município de Valongo

ELABORAÇÃO

Vector Estratégico - Estudos e Consultoria S. A.

DATA DE EDIÇÃO

março 2023

Cofinanciado por

ÍNDICE

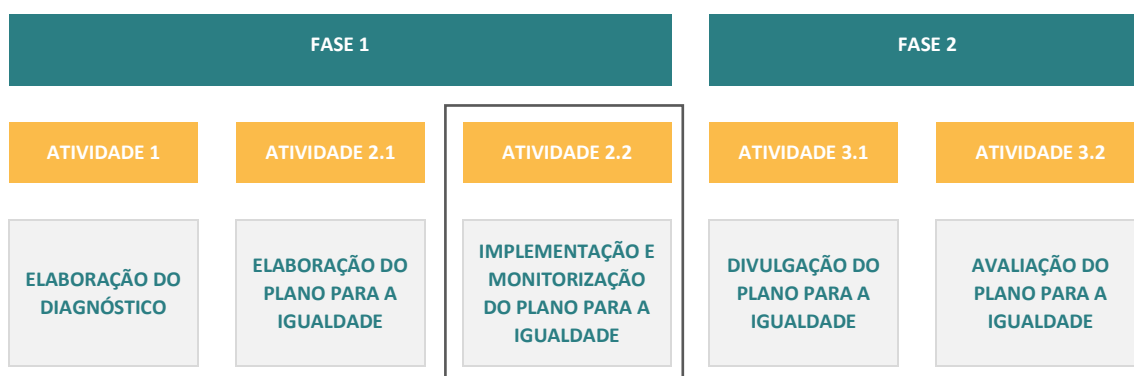
NOTA INTRODUTÓRIA.....	4
1. EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES E DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	5
1.1. ATIVIDADE 1 – ELABORAÇÃO DO DIAGNÓSTICO.....	5
1.2. ATIVIDADE 2.1. – ELABORAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE	12
1.3. ATIVIDADE 2.2. – IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE.....	18
1.4. ATIVIDADE 3.1. – DIVULGAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE.....	52
2. EXECUÇÃO DAS MEDIDAS	53
3. RECOMENDAÇÕES DE MELHORIA NO PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO.....	58
ANEXOS	62

NOTA INTRODUTÓRIA

O Município Valongo apresentou a Operação “VALorizar@Igualdade” [POISE-01-3422-FSE-000029] ao Aviso n.º POISE-22-2020-03, Tipologia de Operação 1.06 Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, tendo sido aprovada.

A operação tinha como objetivo o desenvolvimento e implementação do Plano Municipal para Igualdade e a Não Discriminação que segue uma metodologia participativa e ponderada, compreendendo a execução de cinco atividades articuladas em duas fases de intervenção.

Figura 1. Atividades do PMIND



Esta organização contribui para uma visão integrada do território, definindo uma estratégia de territorialização das políticas de igualdade e de não discriminação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação.

O presente documento corresponde ao Relatório de Acompanhamento da execução das medidas previstas no PMIND, durante o primeiro ano de implementação do Plano. Neste sentido, o documento constitui uma forma de monitorização das medidas de intervenção previstas, de análise do cumprimento das metas dos indicadores definidos, bem como de identificação de melhorias no processo. O documento encontra-se, por isso, estruturado em 3 capítulos, a saber:

1. Execução das Atividades e do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação;
2. Execução das Medidas;
3. Recomendações de melhoria do processo de implementação.

1. EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES E DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

O presente capítulo apresenta o desenvolvimento de todas as Atividades contratualizadas no âmbito da Operação “VALorizar@Igualdade”.

1.1. ATIVIDADE 1 – ELABORAÇÃO DO DIAGNÓSTICO

O Diagnóstico foi realizado entre abril e agosto de 2021 e centrou-se na identificação e priorização das necessidades da Câmara Municipal de Valongo, enquanto organização de trabalho, e do território. Importa referir que, apesar de o Diagnóstico ter sido desenvolvido entre abril e agosto de 2021, em janeiro de 2022 procedeu-se à atualização de alguns indicadores estatísticos, considerando, nomeadamente, os resultados provisórios dos Censos de 2021.

Assim, e de forma a obter-se uma fotografia mais real da situação atual de Valongo, analisam-se os 38 indicadores identificados no Aviso n.º POISE-22-2020-03, tendo-se obtido o seguinte:

Tabela 1. Indicadores de Partida

Nota: Os indicadores 3 a 7 tiveram por base o organograma em vigor à data de elaboração do diagnóstico – dezembro 2021.

N.º	Indicadores de Partida	Por sexo		Δ (M-H)
		Homens	Mulheres	
1	Composição do órgão Câmara	6	3	-3
	Presidente	1	-	-1
	Vereação	5	3	-2
2	Composição do órgão Assembleia Municipal	20	11	-9
	Presidente	1	-	- 1
	1.ª Secretária	-	1	1
	2.º Secretário	1	-	- 1
	Restantes membros	18	10	- 8
3	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável(tendo por base o organograma em vigor à data de elaboração do diagnóstico – dezembro 2021)	n.a.	n.a.	n.a.
4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	4	2	-2
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau)	4	8	4

N.º	Indicadores de Partida	Por sexo		Δ (M-H)
		Homens	Mulheres	
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	4	7	3
7	Trabalhadores/as por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal	301	640	339
	Gabinete de Apoio à Presidência	1	1	-
	Gabinete de Apoio à Vereação	2	2	-
	Gabinete de Medicina Veterinária	2	3	1
	Serviço Municipal de Proteção Civil e Proteção da Floresta	1	2	1
	Equipa Multidisciplinar	-	-	-
	Divisão Polícia Municipal	-	-	-
	Departamento Jurídico, Apoio a Municípios e Recursos Humanos	-	4	4
	Divisão Jurídica e Apoio a Municípios	4	14	10
	Unidade de Fiscalização	7	1	- 6
	Unidade de Apoio a Municípios e Empresas	5	17	12
	Divisão de Recursos Humanos	3	9	6
	Departamento Gestão Financeira e Fundos Comunitários	6	7	1
	Unidade de Gestão Financeira e Transparência	2	11	9
	Unidade de Fundos Comunitários	-	2	2
	Departamento de Cultura, Cidadania, Desporto, Educação e Intervenção Social	1	6	5
	Divisão de Cultura	-	4	4
	Unidade de Bibliotecas e Arquivo	5	16	11
	Unidade de Turismo	-	2	2
	Unidade de Dinamização Cultural	6	15	9
	Divisão de Desporto	14	20	6
	Divisão de Cidadania e Juventude	1	5	4
	Divisão de Intervenção Social	4	7	3
	Unidade de Inovação e Ação Social	1	10	9
	Divisão de Educação	-	4	4
	Unidade de Recursos e Projetos Educativos	28	419	391
	Unidade de Saúde	-	-	-
	Departamento de Obras e Mobilidade	7	10	3
	Unidade de Estudos e Projetos	5	1	-4
	Unidade de Mobilidade e Gestão do Espaço Público	1	2	1
	Departamento de Logística, Higiene Urbana e Manutenção	3	5	2
	Divisão de Logística e Higiene Urbana	98	13	-85
	Divisão de Manutenção	59	-	-59

N.º	Indicadores de Partida	Por sexo		Δ (M-H)
		Homens	Mulheres	
	Departamento de Inovação, Tecnologias de Informação e Comunicação	1	2	1
	Unidade de Comunicação	5	1	-4
	Unidade de Tecnologias de Informação	5	-	-5
	Departamento de Planeamento, Gestão Urbanística, Ambiente	-	-	-
	Divisão de Gestão Urbanística	18	13	-5
	Divisão de Planeamento	5	4	-1
	Divisão de Ambiente	1	8	7
8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes	2.676,47 €	2.452,39 €	-224,08€
9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior	1.630,01 €	1.663,09 €	33,08 €
10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico	929,90 €	918,37 €	-11,53 €
11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional	767,80 €	711,63 €	56,17 €
12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes)	n.a.	n.a.	n.a.
13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;)	n.a.	n.a.	n.a.
14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem)	8	42	34
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações	32	9	-23
	Agrupamentos Escolares	1	1	0
	Entidades de Saúde	2	0	-2
	Associações Culturais	14	6	-8
	Entidades Desportivas	15	2	-13
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	181	79	-102
	Agrupamentos Escolares	4	8	
	Entidades de Saúde	7	3	-4
	Associações Culturais	61	53	-8
	Entidades Desportivas	109	15	-94
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	26	10	-16
	Agrupamentos Escolares	n.a.	n.a.	n.a.

N.º	Indicadores de Partida	Por sexo		Δ (M-H)
		Homens	Mulheres	
	Entidades de Saúde	n.a.	n.a.	n.a.
	Associações Culturais	15	5	-10
	Entidades Desportivas	11	5	-6
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	64	39	-25
	Agrupamentos Escolares	n.a.	n.a.	n.a.
	Entidades de Saúde	n.a.	n.a.	n.a.
	Associações Culturais	29	29	=
	Entidades Desportivas	35	10	-25
19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo	100	178	+78
	Agrupamentos Escolares	n.a.	n.a.	n.a.
	Entidades de Saúde	77	101	+24
	Associações Culturais	14	18	+4
	Entidades Desportivas	9	59	+50
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	70,16%	29,84%	-40,32 p.p.
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho 2019	1.160,79€	977,22€	-183,57€
30	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho 2021	10	79	+69
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias	472	389	-83
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas	73	68	-5
34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades	197	353	+156
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais	17	49	+32
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	183	170	-13
38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados	831	234	-597

N.º	Indicadores de Partida	Valor
22	Taxa de cobertura de creches e amas	19,26%
23	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	53,74%
24	Taxa de cobertura de Centros de Dia	1,17%

N.º	Indicadores de Partida	Valor
25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	2,31%
26	Taxa de cobertura de lares	1,52%
27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho	2 estrutura (Primeiro Passo: Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica e Silêncio Quebrado)
28	Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual	6 sessões onde participaram 15 Homens e 159 Mulheres
29	Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local	4 sessões onde participaram 108 Homens e 54 Mulheres
31	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia	0
36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas	891 aulas

Para além dos indicadores referidos, foi selecionado, para análise, um conjunto de outros indicadores identificados nos Guias desenvolvidos pelo CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra para a iniciativa Local Gender Equality:

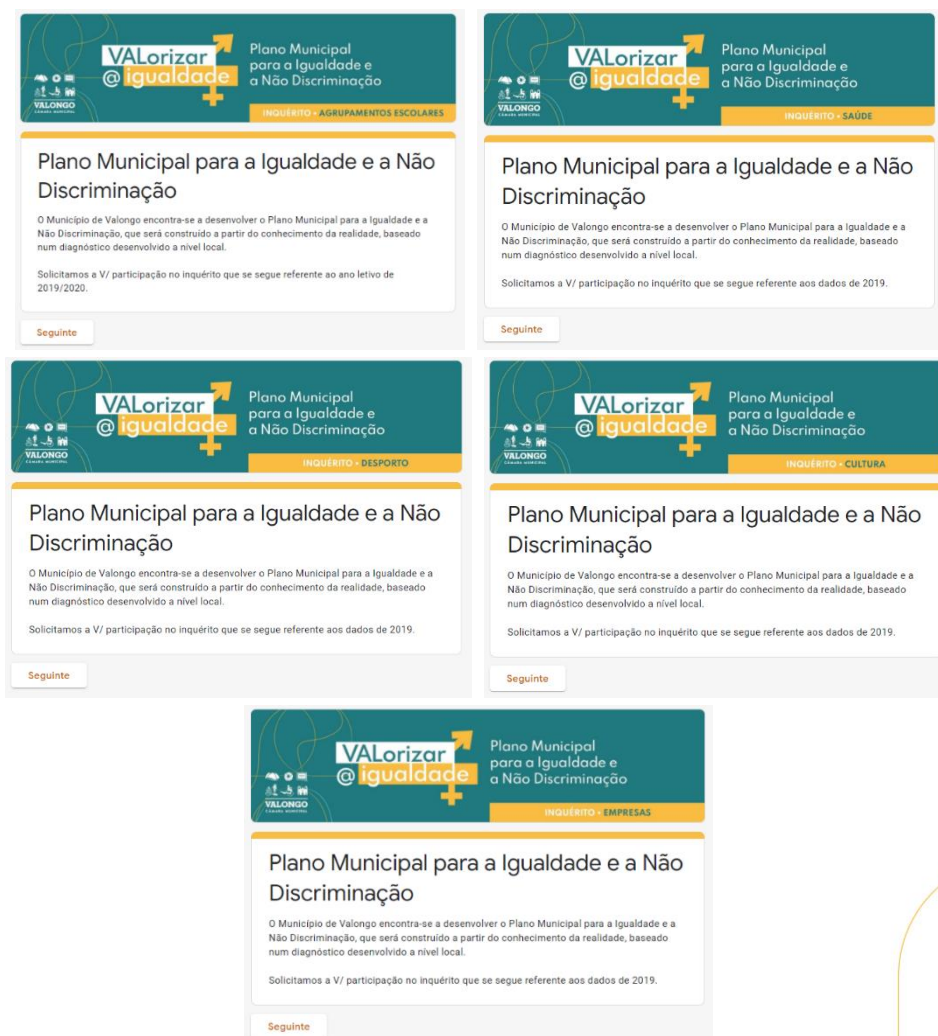
- Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer;
- Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação;
- Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na gestão de pessoas, Formação e Emprego;
- Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes;
- Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social;

- Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público;
- Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo, Habitação e Ambiente;
- Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Violência no Trabalho.

A elaboração do Diagnóstico compreendeu a participação ativa dos atores locais, públicos e privados sendo o seu resultado partilhado com a comunidade e intervenientes.

Assim, os indicadores de partida foram aferidos recorrendo a diversas fontes, nomeadamente, através de pesquisa e/ou contacto com os diversos *stakeholders* recorrendo a inquérito (GoogleForms).

Figura 2. Extrato de Inquérito enviado aos diversos *stakeholders*



O extrato do inquérito mostra cinco versões do formulário, cada uma direcionada a um grupo específico de stakeholders: Agrupamentos Escolares, Saúde, Desporto, Cultura e Empresas. Cada formulário contém o seguinte texto:

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

O Município de Valongo encontra-se a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, que será construído a partir do conhecimento da realidade, baseado num diagnóstico desenvolvido a nível local.

Solicitamos a V/ participação no inquérito que se segue referente ao ano letivo de 2019/2020.

Seguinte

De referir que, para análise dos indicadores identificados nos Guias desenvolvidos pelo CES, recorreu-se também a base de dados estatísticos, tendo-se ainda integrado nos inquéritos promovidos, algumas questões direcionadas aos *stakeholders*. Salienta-se que foi também analisada outra bibliografia sobre a temática de diferentes autores e entidades que desenvolvem atividade neste âmbito.

Complementarmente, o Diagnóstico foi desenvolvido recorrendo à técnica de *Brainstorming*, dinamizada pela equipa técnica afeta ao projeto, que contribuiu para a identificação das áreas de análise e definição dos domínios prioritários de intervenção. Face ao exposto, reforça-se que a elaboração do diagnóstico foi participada e os seus resultados partilhados para que a tão desejada mudança seja reconhecida como uma verdadeira necessidade e desta forma apropriada e legitimada por todos e por todas.

Os resultados do Diagnóstico foram apresentados aos atores locais, quer seja em reuniões internas com 3 Grupos de Trabalho, quer seja com reuniões com a Rede Social (Conselho Local de Ação Social), que constituíram, também, metodologias *Focus Group* na elaboração do PMIND de Valongo, detalhadamente apresentadas no ponto seguinte.

De referir ainda que o Diagnóstico foi partilhado com os atores locais através da publicação no *website* da Câmara Municipal (<https://www.cm-valongo.pt/viver/cidadania-e-responsabilidade-social/igualdade-de-genero>) e foi promovida uma reunião técnica em sede de Conselho Local de Ação Social para análise e exposição do seu conteúdo.

Neste âmbito, consideram-se cumpridos os procedimentos de elaboração do Diagnóstico no que respeita à Adequabilidade (conformidade com o contratualizado, adequação metodológica, mobilização de recursos internos e participação dos *Stakeholders*) e à Utilidade (perspetiva de género, identificação das necessidades e priorização, interseccionalidade e Divulgação do Diagnóstico).

1.2. ATIVIDADE 2.1. – ELABORAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Valongo (PMIND) decorreu entre setembro e dezembro de 2021 e a **Metodologia** adotada para o seu desenvolvimento consistiu na dinamização de *Focus Group* com representantes de todas as divisões do Município de Valongo e com o Conselho Local de Ação Social de Valongo de forma a:

- envolver os/as trabalhadores/as do Município de Valongo, de diferentes serviços e as associações locais na identificação e definição de medidas de intervenção;
- promover a participação ativa na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, como instrumento estratégico para os domínios e áreas de intervenção identificadas.

Assim, dinamizaram-se duas tipologias de *Focus Group*:

- *Focus Group* [Dimensão Interna]: foram promovidas no Município de Valongo 4 sessões de trabalho, realizadas nos dias 15 de outubro, 2 de novembro (2 sessões) e 4 de novembro, que contaram com a participação de 21 trabalhadores/as, conforme Registo das Reuniões e Fichas de Presença em anexo ao presente documento. De referir que a primeira reunião serviu de apresentação do diagnóstico e definição da metodologia a adotar, tendo-se posteriormente dividido os trabalhadores/as em grupos mais pequenos e dinamizado 3 sessões de trabalho. As sessões de trabalho tiveram como objetivo envolver os/as trabalhadores/as do Município de Valongo, dos diferentes departamentos na identificação e definição de medidas de intervenção e promover a participação ativa na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, mediante os domínios de intervenção previamente apresentados.

Estes/as trabalhadores/as estiveram reunidos/as em grupo para discutirem o tema sob a moderação e observação da entidade externa responsável pelo desenvolvimento do Plano, que foi apresentando situações e estimulando a diversidade de opiniões (uma moderadora e uma observadora).

- *Focus Group* [Dimensão Externa]: no dia 14 de dezembro foi promovida uma sessão de trabalho que contou com a participação do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de

Valongo, com vista a promover a participação ativa de entidades com relevância nas diferentes áreas de intervenção na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação. Nesta sessão estiveram presentes as entidades que integram o do CLAS, conforme Ficha de Presença em anexo ao presente documento. Após apresentação do diagnóstico (apresentação em anexo ao presente documento), optou-se por dividir as entidades por grupos mais pequenos, tendo cada grupo apresentado a sua proposta de medidas no final da sessão. A apresentação e a ata da reunião encontram-se também em anexo ao presente documento.

Para a realização das sessões acima descritas foram desenvolvidos *Flyers* e materiais explicativos de forma a criar dinâmicas de grupo.

Figura 3. Exemplo dos *Flyers* distribuídos



O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Valongo apresenta 7 Domínios de Intervenção e estabelece Objetivos Estratégicos para cada domínio. Identifica, também, objetivos específicos e indicadores e metas para os primeiros 12 meses e para toda a sua vigência.

O PMIND de Valongo identifica medidas que vão de encontro às áreas prioritárias definidas em sede de Diagnóstico e identifica claramente, por medida, quem é o promotor e potenciais parceiros na implementação das medidas, bem como o cronograma e indicadores e metas (em forma de ficha).

O PMIND apresenta os recursos financeiros que são necessários mobilizar para implementação, nomeadamente os recursos financeiros para os primeiros 12 meses (afetação de 8.600,00€).

Importa também referir que no âmbito do desenvolvimento e elaboração do PMIND foi constituída uma equipa para a Igualdade na Vida Local cuja constituição obedece às indicações fornecidas pela CIG – entidade responsável pela coordenação da ENIND e organismo intermédio que exerce as competências de gestão no âmbito do Programa POISE.

Tabela 2. Equipa (inicial) para a Igualdade na Vida Local

Função	Nome	Contacto	Cargo
Conselheiras Locais para a Igualdade	Fátima Azevedo	fatima.azevedo@cm-valongo.pt	Conselheira Interna (Departamento de Cultura, Cidadania, Desporto, Educação e Intervenção Social - Área da Igualdade)
	Madalena Sofia Oliveira	madalenasofiaoliveira@gmail.com	Conselheira Externa (não é funcionária)
Elemento do Executivo	Manuela Duarte	manuela.duarte@cm-valongo.pt	Vereadora da Ação Social e Igualdade
Dirigente da Câmara	Torcato Ferreira	torcato.ferreira@cm-valongo.pt	Diretor do Departamento de Cultura, Cidadania, Desporto, Educação e Intervenção Social
Interlocutoras/es de diferentes serviços	Ilda Soares	ilda.soares@cm-valongo.pt	Coordenadora da Rede Social (DCCDEIS)
	Sónia Macedo	sonia.macedo@cm-valongo.pt	Técnica Superior na Unidade de Inovação e Ação Social (DCCDEIS)
	Helena Oliveira	helenaloliveira2@cm-valongo.pt	Chefe de Unidade de Saúde (DCCDEIS)
	Marta Daniela Costa	martadaniela.costa@cm-valongo.pt	Técnica Superior da Unidade de Recursos e Projetos Educativos (DCCDEIS)
	Teresa Fernandes	mariateresa.coelho@cm-valongo.pt	Chefe de Unidade de Apoio a Múncipes e Empresas (DJARH)

Função	Nome	Contacto	Cargo
	Geraldina Garcez	geraldina.garcez@cm-valongo.pt	Técnica Superior na Unidade de Gestão Financeira e Transparência (DGFFC)
Investigador/a ou Especialista na área da Igualdade	Filipa Gomes	filipa.gomes@vectorestrategico.eu	Vector Estratégico – Estudos e Consultoria, S.A (Empresa responsável pela assessoria técnica na Elaboração e Implementação do PMIND)
Representante de uma ONG com intervenção nos domínios da ENIND a desenvolver atividade no Município e com assento no Conselho Consultivo da CIG	Adão Manuel Alves Moreira	dgondomar.coordenadortecnico@cruzvermelha.org.pt	Adjunto Executivo da CVP/ Delegação Gondomar/Valongo

A Equipa foi definida através de despacho do Senhor Presidente de dia 15 de junho de 2021, conforme documento anexo ao presente relatório.

Não obstante, ao longo do projeto, a equipa sofreu duas alterações. Foi constituído o cargo de Conselheiro Local para a Igualdade, tendo Óscar Coelho assumido esse papel e Marta Daniela Costa foi substituída por Mariana Henriques uma vez que a Dra. Marta Costa foi nomeada Chefe de Divisão da Juventude, e considerando que estão previstas ações no âmbito da Educação, é essencial ter um representante dessa Divisão. Com a alteração do organograma houve também uma alteração da designação dos Serviços.

Figura 4. Novos membros da Equipa para a Igualdade na Vida Local

Função	Nome	Contacto	Cargo
Conselheiro Local para a Igualdade	Óscar Coelho	oscar.coelho@cm-valongo.pt	Conselheiro Interno DJARH – Departamento Jurídico, Apoio a Municípios e Recursos Humanos (Divisão Jurídica e Apoio na Municípios)
Interlocutora de diferentes serviços	Mariana Henriques	mariana.henriques@cm-valongo.pt	DCJDEIS – Departamento da Cultura, Juventude, Desporto e Intervenção Social (Divisão da Educação)

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Valongo foi aprovado pelo Presidente da Câmara Municipal a 21 de fevereiro de 2022, conforme despacho em anexo ao presente relatório.

O Município de Valongo promoveu a sua Apresentação Pública, no dia 7 de março de 2022, junto do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo, tendo enviado uma convocatória para todas as entidades integrantes do CLAS (documento em anexo). Para o evento, apresentado pela Dra. Fátima Azevedo, Conselheira Local para a Igualdade, foi produzido um Roll-up com QR Code para descarregar o Plano. A Ficha de Presenças e a apresentação utilizada também se encontram em anexo ao presente documento.

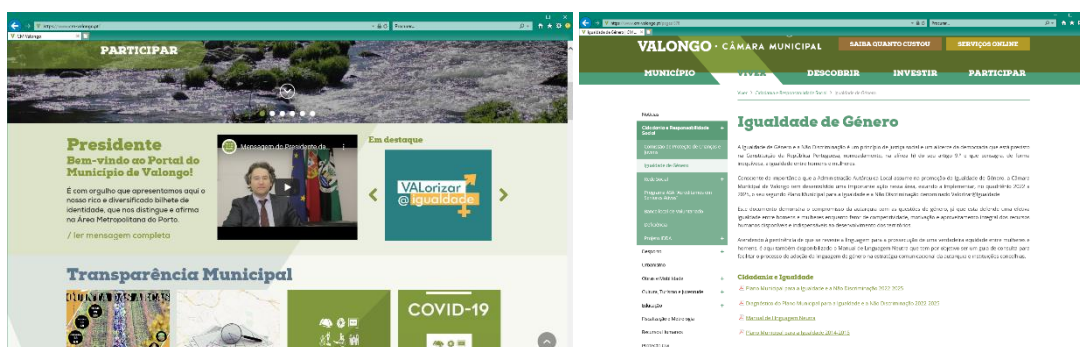
Figura 5. Apresentação Pública



Reforça-se que o Município de Valongo desenvolveu no seu *website* um separador exclusivo para as questões da igualdade, onde coloca toda a informação produzida no âmbito do Plano (<https://www.cm-valongo.pt/viver/cidadania-e-responsabilidade-social/igualdade-de-genero>).

De referir ainda que o PMIND apareceu “Em destaque” na página principal do *website*.

Figura 6. Prints do *website* Municipal



Posteriormente, o Município de Valongo apresentou, também, o seu Plano na 2.ª Sessão de Trabalho Online | Planos Municipais para a Igualdade - Financiamento POISE Norte e Centro, no dia 22 de abril de 2022.

Figura 7. Apresentação do PMIND na 2.ª Sessão de Trabalho Online



Assim, consideram-se cumpridos os procedimentos de elaboração do Plano para a Igualdade no que respeita à Adequabilidade (compromisso político, Conselheiro/a local para a Igualdade, Mobilização dos *Stakeholders*, Objetivos SMART), à Utilidade (Caráter inovador, resolução dos problemas e necessidades, entidades responsáveis e identificação dos recursos) e à Boa Governação e Transparência.

1.3. ATIVIDADE 2.2. – IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação inclui 32 Medidas de Intervenção distribuídas pelos 7 Domínios de Intervenção e apresentam objetivos operacionais/específicos, a descrição, a identificação dos agentes envolvidos, os indicadores e metas, sendo definida a sua implementação num horizonte temporal de quatro anos (2022-2025).

Neste sentido, apresenta-se, de seguida, uma tabela síntese de todas as Medidas de Intervenção propostas, bem como os indicadores e metas para toda a vigência do Plano, e mais especificamente para o ano de 2022 que será o correspondente aos primeiros meses de implementação e os quais serão alvo de avaliação no âmbito da Operação “VALorizar@Igualdade”.

Tabela 3. Indicadores e Metas de cada Medida de Intervenção por Domínio do PMIND

Medida	Ações	Indicador	Meta			
			2022	2023	2024	2025
Eixo Estratégico I – Consciencializar						
01. Aprender para Ensinar	Desenvolvimento de sessões de sensibilização para pessoal docente	N.º de ações de sensibilização	1	1	1	1
02. Envolver na Igualdade	Desenvolvimento de sessões de sensibilização para pessoal não docente	N.º de ações de sensibilização	1	1	1	1
03. Compreender a (Des)Igualdade	Sensibilização dos/as Pais/ Mães, Encarregados/as de educação e Associações de Pais a utilizarem a plataforma Educa+	N.º de ações de sensibilização	1	1	1	1
04. Uma Cidade para Tod@s	Criação de condições para a intergeracionalidade nos parques públicos	N.º de parques criados com condições para a intergeracionalidade	-	-	-	5%
		N.º de parques criados com condições para a inclusão	-	-	-	5%
05. A Voz para a Inclusão	Criação da figura do mediador cigano	Criação da figura do mediador cigano	-	-	1	-

Medida	Ações	Indicador	Meta			
			2022	2023	2024	2025
06. Ações de Capacitação para Equipas de Intervenção	Realização de ações de capacitação / sensibilização para técnicos/as que intervenham junto de agregados familiares vulneráveis	N.º de Ações de capacitação realizadas	-	1	-	-
07. Exposição do Manual Breve de Cidadania Local	Desenvolvimento de exposições sobre "Manual Breve de Cidadania Local"	N.º de exposições dinamizadas	1	1	1	1
08. Curso Breve de Cidadania Local	Dinamização de um curso breve de cidadania local	N.º de cursos dinamizados	1	1	1	1
09. Eleição dos Pequenos Grandes	Dinamização de cursos que expliquem aos alunos do 1.º ciclo de ensino básico como funciona um processo eleitoral	N.º de cursos dinamizados	-	1	-	1
Eixo Estratégico II – Agir						
01. Eventos Pop-Up de sinalização de dias especiais	Desenvolvimento de atividades para marcar e dinamizar datas especiais	N.º de iniciativas realizadas	1	1	1	1
02. + desporto, - discriminação	Criação de evento desportivo anual	N.º de eventos dinamizados	-	1	1	1
03. Jardim Sensorial Municipal	Desenvolvimento de um jardim sensorial (piloto)	N.º de jardins sensoriais criados	-	-	1	-
04. TOP – Testar, Observar, Perguntar	Visitas dos/as alunos/as a empresas e entrevistas TOP	N.º de entrevistas realizadas	20	20	20	20
		N.º de visitas a empresas	3	3	3	3

Medida	Ações	Indicador	Meta			
			2022	2023	2024	2025
05. + Amor, - Violência	Desenvolvimento de peça de teatro Conferência ou outras formas de sensibilização dos alunos do 3.º ciclo do ensino básico sobre violência	% de turmas do 3.º ciclo do ensino básico a aderir às iniciativas	-	-	5%	-
06. A tua Saúde, a tua Vida	Abordagem de temáticas de igualdade e não discriminação nas escolas	% de turmas do 3º ciclo e ensino secundário a aderir à iniciativa	-	5%	-	-
07. Politiuques (ou não?) – A Importância da Participação	Dinamização de seminários informativos nas escolas secundárias do concelho de Valongo sobre Política	N.º de seminários dinamizados	1	1	1	1
08. (Faz) + por Ti, + por Tod@s	Dinamização de um concurso municipal de fotografia	N.º de concursos de fotografia dinamizados	-	1	-	-
09. O que posso fazer hoje?	Dinamização de um jogo interativo escondidos pelo concelho com proposta de tarefas para desenvolver	N.º de utilizações do QR-Code	-	-	50	50
10. + Presente	Dinamização de sessões de sensibilização para empresários sobre Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, a Proteção da Parentalidade, entre outros	N.º de ações de sensibilização desenvolvidas	-	1	1	1
11. Mulheres Empreendedoras	Desenvolvimento de um guia ou <i>newsletter</i> que identifique e dê notoriedade a empreendedoras femininas do concelho	N.º de Guia ou <i>Newsletter</i> desenvolvidos	-	1	1	1
12. Prémio “Entidade Inclusiva e Igual”	Criação de concurso e entrega de prémio	N.º de prémio atribuído	-	-	-	1
13. Clube das avós e dos avós	Desenvolvimento de reuniões informais entre a população idosa	N.º de ações dinamizadas	-	1	-	1
		N.º de participantes	-	15	-	15

Medida	Ações	Indicador	Meta			
			2022	2023	2024	2025
14. Teatro Sénior: (Des)Iguar	Realização de peças de teatro	N.º de peças de teatro dinamizadas	1	1	1	1
15. Eu Sou Digital	Desenvolvimento de <i>workshops</i> de capacitação na área das TIC	N.º de ações de capacitação para a utilização das TIC	1	1	-	-
16. Uma Casa para Tod@s	Divulgação da Estratégia Local de Habitação	N.º de famílias alojadas	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
17. Orçamento Participativo Jovem de Valongo - OPJV	Dinamização do Orçamento Participativo Jovem de Valongo	N.º de edições dinamizadas	1	1	1	1
18. Distinção de Individualidades por Trabalho no âmbito da Igualdade	Atribuição de um prémio/menção honrosa a pessoas do concelho que se distinguiram pelo trabalho desenvolvido no âmbito da Igualdade de Género e da Não Discriminação	N.º de prémios atribuídos	-	-	1	-
Eixo Estratégico III – Comunicar						
01. Informar e Partilhar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação	Publicação no <i>website</i> municipal o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação	N.º de medidas de divulgação dinamizadas	5	-	-	-
02. Reorganizar para Igualar	Criação de um serviço destinado exclusivamente à Igualdade	N.º de Ações divulgadas internamente pela Equipa para a Igualdade na Vida Local	4	4	4	4
03. Falar Igual, Escrever Igual, Comunicar Igual	Divulgação do Manual de Linguagem Neutra; Sensibilização para a utilização da linguagem neutra; Consolidação de boas práticas	N.º de Ações de sensibilização / formação / divulgação dinamizadas	2	2	2	2
04. Dar Voz	Criação de uma Caixa de Sugestões Interna; Divulgação do contacto direto da(o)s Conselheira(o)s Local para a Igualdade; Criação de uma rede de Conselheiros/as Locais para a Igualdade da AMP; Desenvolvimento de ações de sensibilização; reestruturação e clarificação das orientações sobre os diferentes procedimentos internos	N.º de procedimentos / iniciativas desenvolvidas	1	1	1	1
		% de Dirigentes que frequentam ações anuais de formação na área da Igualdade e Não Discriminação	5%	15%	25%	40%
		N.º de ações de sensibilização na área da Igualdade e Não Discriminação para Recursos Humanos e outros serviços	2	2	2	2

Medida	Ações	Indicador	Meta			
			2022	2023	2024	2025
05. Dinamização do "Primeiro Passo: Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica"	Divulgação da estrutura "Primeiro Passo: Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica"	N.º de ações de dinamização promovidas	3	3	-	-

O objetivo passa por analisar e verificar o cumprimento das metas e das medidas de intervenção definidas para o ano de 2022. Para isso, apresenta-se a tabela apenas com as medidas previstas para 2022, bem como a sua execução nos primeiros 12 meses de execução do Plano (março de 2022 a fevereiro de 2023).

Tabela 4 - Indicadores e Metas de cada Medidas de Intervenção por Domínio do PMIND

Medida	Ações	Indicador	Meta 2022	Meta Executada no 1.º T (até 31/05/22)	Meta Executada no 2.º T (até 31/08/22)	Meta Executada no 3.º T (até 30/11/22)	Meta Executada no 4.º T (até 28/02/23)	Meta Executada Acumulada
Eixo Estratégico I – Consciencializar								
01. Aprender para Ensinar	Desenvolvimento de sessões de sensibilização para pessoal docente	N.º de ações de sensibilização	1	-	-	1	-	1
02. Envolver na Igualdade	Desenvolvimento de sessões de sensibilização para pessoal não docente	N.º de ações de sensibilização	1	-	-	-	1	1
03. Compreender a (Des)igualdade	Dinamização de sessões de sensibilização para encarregados/as de educação	N.º de ações de sensibilização	1	-	-	-	-	-
07. Exposição do Manual Breve de Cidadania Local	Desenvolvimento de exposições sobre "Manual Breve de Cidadania Local"	N.º de exposições dinamizadas	1	1	-	1	-	2
08. Curso Breve de Cidadania Local	Dinamização de um curso breve de cidadania local	N.º de cursos dinamizados	1	-	-	1	-	1
Eixo Estratégico II – Agir								
01. Eventos Pop-Up de sinalização de dias especiais	Desenvolvimento de atividades para marcar e dinamizar datas especiais	N.º de iniciativas realizadas	1	1	-	5	-	6
04. TOP – Testar,	Visitas dos/as alunos/as a empresas e entrevistas TOP	N.º de entrevistas realizadas	20	-	-	-	-	-

Medida	Ações	Indicador	Meta 2022	Meta Executada no 1.º T (até 31/05/22)	Meta Executada no 2.º T (até 31/08/22)	Meta Executada no 3.º T (até 30/11/22)	Meta Executada no 4.º T (até 28/02/23)	Meta Executada Acumulada
Observar, Perguntar		N.º de visitas a empresas	3	-	-	-	-	-
07. Politiquices (ou não?) – A Importância da Participação	Dinamização de seminários informativos nas escolas secundárias do concelho de Valongo sobre Política	N.º de seminários dinamizados	1	-	-	-	-	-
14. Teatro Sénior: (Des)Iguarlar	Realização de peças de teatro	N.º de peças de teatro dinamizadas	1	-	-	1	-	1
15. Eu Sou Digital	Desenvolvimento de <i>workshops</i> de capacitação na área das TIC	N.º de ações de capacitação para a utilização das TIC	1	1	-	-	-	1
17. Orçamento Participativo Jovem de Valongo - OPJV	Dinamização do Orçamento Participativo Jovem de Valongo	N.º de edições dinamizadas	1	-	-	1	-	1
Eixo Estratégico III – Comunicar								
01. Informar e Partilhar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação	Publicação no <i>website</i> municipal o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação	N.º de medidas de divulgação dinamizadas	5	4	-	1	-	5
02. Reorganizar para Igualar	Criação de uma unidade orgânica destinada exclusivamente à Igualdade	Nº de Ações divulgadas internamente pela Equipa para a Igualdade na Vida Local	4	-	2	-	2	4
03. Falar Igual, Escrever Igual, Comunicar Igual	Divulgação do Manual de Linguagem Neutra; Sensibilização para a utilização da linguagem neutra; Consolidação de boas práticas	Nº de Ações de sensibilização / formação / divulgação dinamizadas	2	2	-	-	1	3
04. Dar Voz	Criação de uma Caixa de Sugestões Interna; Divulgação do contacto direto da(o)s Conselheira(o)s Local para a Igualdade; Criação de uma rede de Conselheiros/as Locais para a Igualdade da AMP; Desenvolvimento de ações de sensibilização; Reestruturação e	N.º de procedimentos / iniciativas desenvolvidas	1	-	1	1	1	3
		% de Dirigentes que frequentam ações anuais de formação na área da Igualdade e Não Discriminação	5%	-	-	-	-	-

Medida	Ações	Indicador	Meta 2022	Meta Executada no 1.º T (até 31/05/22)	Meta Executada no 2.º T (até 31/08/22)	Meta Executada no 3.º T (até 30/11/22)	Meta Executada no 4.º T (até 28/02/23)	Meta Executada Acumulada
	clarificação das orientações sobre os diferentes procedimentos internos	N.º de ações de sensibilização na área da Igualdade e Não Discriminação para Recursos Humanos e outros serviços	2	-	1	1	-	2
05. Dinamização do "Primeiro Passo: Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica"	Divulgação da estrutura "Primeiro Passo: Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica"	N.º de ações de dinamização promovidas	3	-	-	2	1	3

Considerando a execução, importa apresentar detalhadamente as medidas de intervenção executadas nos primeiros 12 meses de implementação do PMIND:

- 1.º TRIMESTRE

Eixo Estratégico I – Consciencializar

07. Exposição do Manual Breve de Cidadania Local

No âmbito desta atividade, foi realizada uma exposição sobre o **Manual Breve de Cidadania Local**, entre o dia 1 de maio e 30 de junho de 2022, na Casa Bugio, tendo a finalidade de apresentar noções básicas de cidadania a nível local.

Figura 8 - Fotografias ilustrativas da exposição



Eixo Estratégico II – Agir

01. Eventos Pop-Up de sinalização de dias especiais

No âmbito da medida “01. Eventos Pop-Up de sinalização de dias especiais”, foi desenvolvida, no dia 8 de março, uma Exposição do Dia Internacional da Mulher.

Esta data tem como objetivo promover os direitos das Mulheres, bem como a eliminação de todas as formas de discriminação de que estas são vítimas. Estas datas e estes eventos devem ser encarados como oportunidades para refletirmos sobre o que ainda pode e deve ser feito para se conseguir uma verdadeira equidade e igualdade de oportunidades entre Mulheres e Homens, no sentido de conseguirmos uma sociedade mais justa e coesa.

Para comemorar a data, o Município de Valongo teve patente uma Exposição intergeracional com trabalhos realizados por alunos e alunas das Escolas do Concelho e da Academia Sénior. A Exposição “Perspetivas: Duas gerações...Duas visões” foi inaugurada no dia 8 de março, no Foyer do Auditório Dr. António Macedo, em Valongo e contou com um pequeno apontamento musical, levado a cabo por alunas da Escola EB2,3 de S. Lourenço.

A Exposição esteve aberta ao público de 8 a 18 de março, no horário de expediente.

Figura 9. Cartaz promocional desenvolvido

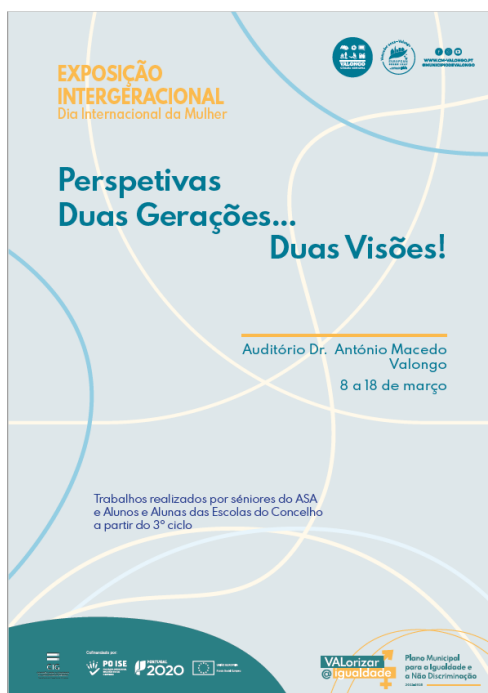


Figura 10. Publicação do evento no Facebook e no website



Eixo Estratégico II – Agir

15. Eu Sou Digital

No âmbito das atividades previstas no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação – Valorizar@Igualdade 2022/2025 realizou-se, no dia 11 de abril, a entrega de cerca 50 tablets a Alunos e Alunas da Academia Sénior que integram o Programa Acreditamos em Seniores Ativos, do município de Valongo.

As Tecnologias de Informação e Comunicação ganham cada vez mais importância na atualidade, não apenas ao nível das empresas, serviços e educação, mas, também, enquanto instrumentos sociais de combate ao isolamento. Neste contexto, considera-se importante capacitar a população sénior para a sua utilização, contribuindo, desta forma, para o combate à solidão, o envelhecimento ativo e o aumento do acesso à informação.

Surge, assim, a medida “Eu sou Digital”, do Plano Municipal para a Igualdade, que prevê a realização de *workshops* de capacitação da população sénior para a utilização das TIC. Esta medida integra-se com o Projeto ASA 4.0 que visa promover a literacia digital na população sénior, melhorar a sua qualidade de vida, desenvolver o sentido de cidadania ativa e diminuir o sentimento de solidão e de isolamento.

Figura 11. Flyer produzido e distribuído pelos/as participantes



Figura 12. Print da publicação no website

Notícias

Cidadania e Responsabilidade Social

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens

Igualdade de Género

Atividades

Rede Social

Programa ASA "Acreditamos em Seniores Ativos"

Banco local de Voluntariado

Deficiência

Projeto IDDA

Desporto

Urbanismo

Obras e Mobilidade

Cultura e Turismo

Juventude

Educação

Fiscalização e Metrologia

Recursos Humanos

Proteção Civil

Planeamento Territorial

Reabilitação Urbana

Sistema de Informação Geográfica

Gabinete Médico Veterinário

Concessão Águas de Valongo

Cedência de Equipamentos

Farmácias de Serviço

Projeto ASA 4.0 - Entrega de Tablets

11 abr 2022

Adicionar calendário +

No âmbito das atividades previstas no **Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação - VALorizar@igualdade 2022/2025** realizou-se, no dia **11 de abril**, a entrega de cerca **50 Tablets** a **Alunos e Alunas da Academia Sénior** que integram o **Programa Acreditamos em Seniores Ativos**, do município de Valongo.

As Tecnologias de Informação e Comunicação ganham cada vez mais importância na atualidade, não apenas ao nível das empresas, serviços e educação, mas, também, enquanto instrumentos sociais de combate ao isolamento. Neste contexto, considera-se importante capacitar a população sénior para a sua utilização, contribuindo, desta forma, para o combate à solidão, o envelhecimento ativo e o aumento do acesso à informação.

Surge, assim, a medida "Eu sou Digital", do Plano Municipal para a Igualdade, que prevê a realização de workshops de capacitação da população sénior para a utilização das TIC. Esta medida integra-se com o Projeto ASA 4.0 que visa promover a literacia digital na população sénior, melhorar a sua qualidade de vida, desenvolver o sentido de cidadania ativa e diminuir o sentimento de solidão e de isolamento.

Eixo Estratégico III – Comunicar

01. Informar e Partilhar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Foram desenvolvidas 4 ações, a saber:

1. Criação de separador para a Igualdade e colocação PMIND no site (já referenciado anteriormente);
2. Reunião CLAS – Apresentação do PMIND (já referenciado anteriormente);
3. Envio PMIND às Chefias da Autarquia:

Figura 13. Email de envio



Exmos./as Senhores e Senhoras

Diretores/as de Departamento e Chefes de Divisão

Como é do conhecimento geral, no passado dia 21 de fevereiro foi aprovado pelo órgão competente o nosso Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Valorizar@igualdade, sendo agora necessário proceder à sua execução de forma a serem atingidos os objetivos a que nos propomos.

Este importante instrumento de trabalho visa, entre outros objetivos, reforçar a perspetiva de género dos e das profissionais da autarquia a todos os níveis hierárquicos. No entanto, tal tarefa só será verdadeiramente exequível se implicar o envolvimento e o empenho de todos e de todas na execução das atividades previstas no Plano de Ação.

Assim, incumbe-me a Exma. Sra. Vereadora Dra. Manuela Duarte de remeter o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação para conhecimento e encaminhamento para todas as colaboradoras e colaboradores desse serviço.

Sublinho ainda, que o Plano, bem como, o respetivo Diagnóstico estão disponíveis no site da Câmara, no separador da Igualdade, cujo link se envia abaixo.

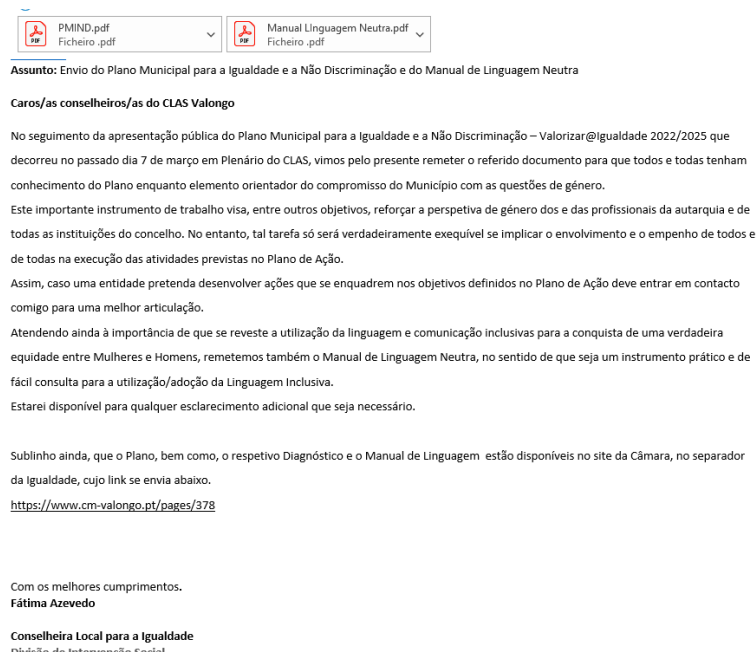
<https://www.cm-valongo.pt/pages/378>

Com os melhores cumprimentos.
Fátima Azevedo

Conselheira Local para a Igualdade
Divisão de Intervenção Social
Departamento da Cultura, Cidadania, Desporto, Educação e Intervenção Social
Câmara Municipal de Valongo
Av. 5 de Outubro, 150 | 4440-503 Valongo
ext: 2105
telf: 224 227 900
tlm: 932 292 311
fatima.azevedo@cm-valongo.pt

4. Envio PMIND para o CLAS

Figura 14. Email de envio



Eixo Estratégico III – Comunicar

03. Falar Igual, Escrever Igual, Comunicar Igual

Neste âmbito foi enviado o Manual de Linguagem Neutra, produzido anteriormente pelo Município, e em anexo ao presente relatório, para as entidades integrantes do CLAS.

Figura 15. Capa do Manual enviado



No âmbito desta atividade, foram também desenvolvidos esforços no sentido de consolidar as boas práticas de colocação de legendas nos vídeos e disponibilização de intérpretes de linguagem gestual nos *streamings*:

- Valongo finalista do Prémio de Boas Práticas de Participação | [link](#)



- Bus Pedestre Valongo | [link](#)



- No rasto das Trilobites | [link](#)



De referir que todas as iniciativas desenvolvidas encontram-se referenciadas no *website* municipal, no sub-separador “Atividades” (<https://www.cm-valongo.pt/viver/cidadania-e-responsabilidade-social/igualdade-de-genero/atividades>)

• 2.º TRIMESTRE

Eixo Estratégico III – Comunicar

02. Reorganizar para Igualar

Nesta atividade previa-se a nomeação de um Conselheiro Local para a Igualdade e a respetiva divulgação do serviço e do papel da Conselheira e do Conselheiro Local para a Igualdade, dando a conhecer os seus contactos, junto dos restantes trabalhadores/as do Município de Valongo.

Assim, em agosto de 2022, foi nomeado por Despacho do Sr. Presidente o colaborador Óscar Manuel Magalhães Coelho como Conselheiro Local para a Igualdade que, juntamente com a atual Conselheira, passam a partilhar a responsabilidade no acompanhamento e dinamização das políticas locais para a Igualdade do concelho de Valongo. Em agosto de 2022 esta informação foi comunicada à CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Para além da nomeação, a identificação da Conselheira e do Conselheiro Local para a Igualdade foi comunicada aos/às trabalhadores/as do Município de Valongo através de uma Newsletter:

Figura 16. Email enviado com a Newsletter

From: DITIC <>
Sent: Monday, September 5, 2022 10:32:20 AM
Subject: Newsletter - Município de Valongo



Assim, contabilizaram-se duas Ações associadas a este projeto (a nomeação do conselheiro e a sua divulgação interna no Município de Valongo).

Eixo Estratégico III – Comunicar

04. Dar Voz

Para o indicador “N.º de procedimentos / iniciativa desenvolvida” estava prevista a divulgação do contacto direto da/o(s) Conselheira/o(s) Local para a Igualdade tendo-se cumprido o objetivo através da divulgação dos contactos da Conselheira e do Conselheiro no *website* municipal, de acesso livre a todas as pessoas.

Figura 17. Print do *website* Municipal



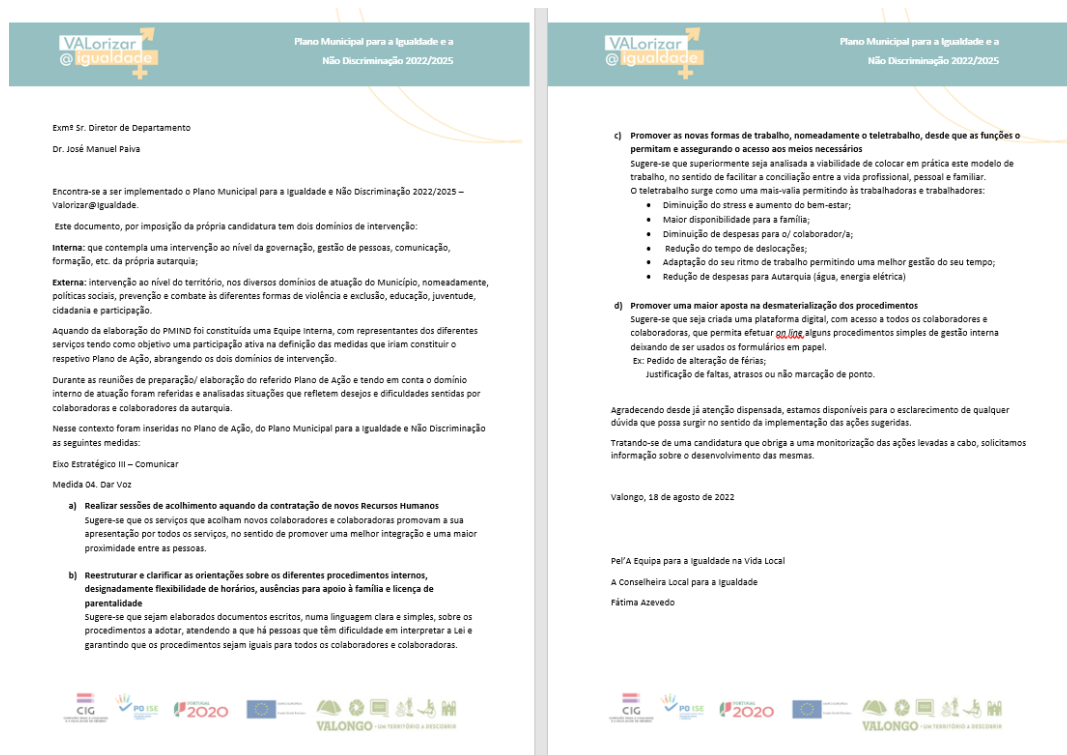
Para o indicador “N.º de ações de sensibilização na área da Igualdade e Não Discriminação para Recursos Humanos e outros serviços”, estava previsto, entre outras:

- a sensibilização do serviço de recursos humanos para o desenvolvimento de sessões de acolhimento aquando da contratação de um novo Recurso Humano;
- a reestruturação e clarificação das orientações sobre os diferentes procedimentos internos (flexibilidade de horários, ausências de apoio à família, parentalidade), facilitando a gestão dos processos e do dia-a-dia dos/as trabalhadores/as;

- a promoção de novas formas de trabalho (exemplo: teletrabalho), garantindo o acesso aos meios necessários;
- a promoção de uma maior aposta na desmaterialização dos procedimentos.

A 18 de agosto de 2022, foi enviado para o DJARH - Departamento Jurídico, Apoio a Municípios e Recursos Humanos uma comunicação com um conjunto de sugestões a implementar pelo Departamento:

Figura 18. Comunicação enviada para o DJARH



Esta comunicação obteve resposta do DJARH, referindo que a grande maioria das sugestões já se encontram em implementação e tendo ficado sensibilizado para a implementação das restantes sugestões.

• **3.º TRIMESTRE**

Eixo Estratégico I – Consciencializar

01. Aprender para Ensinar

Este projeto consiste no desenvolvimento de sessões de sensibilização para a igualdade de género junto do pessoal docente. Neste sentido, o Município de Valongo promoveu a Ação de Formação em Igualdade de Género com as seguintes características:

- **Público-Alvo:** Pessoal Docente
- **Duração:** 4 horas
- **Data de realização:** 30 de novembro
- **Local:** Sala Multiusos do Fórum Cultural de Ermesinde – Rua Fábrica da Cerâmica – Ermesinde
- **Entidade Formadora:** Associação Plano i

O Município de Valongo contou com a colaboração das Direções dos Agrupamentos de Escolas e do Centro de Formação Sebastião da Gama no sentido de apoiar a divulgação da formação junto do público-alvo.

Figura 19. Email enviado aos Agrupamentos de Escolas

À Direção do Agrupamento de Escolas
Muito bom dia

O Município de Valongo encontra-se a implementar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação – Valorizar@Igualdade – 2022/2025.

O Plano Municipal para a Igualdade é um documento orientador da política local que visa garantir a igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida profissional, familiar e social, bem como a inclusão e participação de todos os cidadãos e cidadãs nos diferentes domínios da sociedade local. Pretende-se ainda que resulte num **trabalho participado, visível e promotor de mudança ao nível da comunidade.**

A educação assume um papel fundamental nesta área já que é, naturalmente, um motor de mudança de mentalidades e comportamentos para a obtenção de uma sociedade mais justa, equitativa e sem estereótipos. Devido à proximidade que o Pessoal Docente mantém com as crianças e jovens é fundamental que tenham conhecimentos e adquiram competências nesta área para identificação de situações críticas e sensibilização dos/as discentes para a temática.

Assim, vimos pelo presente solicitar a colaboração na divulgação da Ação de Formação em Igualdade de Género já divulgada no Plano de Ação do PEM- Projeto Educativo Municipal.

Público Alvo: Pessoal Docente

Duração: 4 horas

Data de realização: 30 de novembro

Local: Sala Multiusos do Fórum Cultural de Ermesinde – Rua Fábrica da Cerâmica – Ermesinde

Entidade Formadora: Associação Plano i

A inscrição é obrigatória e decorre até ao dia 22 de novembro pelo seguinte link: <https://www.cm-valongo.pt/igualdadedesgenero>

Esta formação apresenta condições para vir a ser reconhecida como ação de curta duração em articulação com o Centro de Formação Sebastião da Gama.

Com os melhores cumprimentos,
Fátima Azevedo

Conselheira Local para a Igualdade
Departamento de Cultura, Juventude, Desporto, Educação e Intervenção Social
Câmara Municipal de Valongo
Av. 5 de Outubro, 300 | 4440-509 Valongo
tel: 401 40
tel: 224 227 900
tel: 912 292 911
fatima.azevedo@cm-valongo.pt
www.cm-valongo.pt
facebook.com/municipio.valongo

De referir também, que estas ações foram inscritas no Plano de Ação do PEM tendo o mesmo sido divulgado junto dos Agrupamentos Escolares.

Figura 20. Registo fotográfico



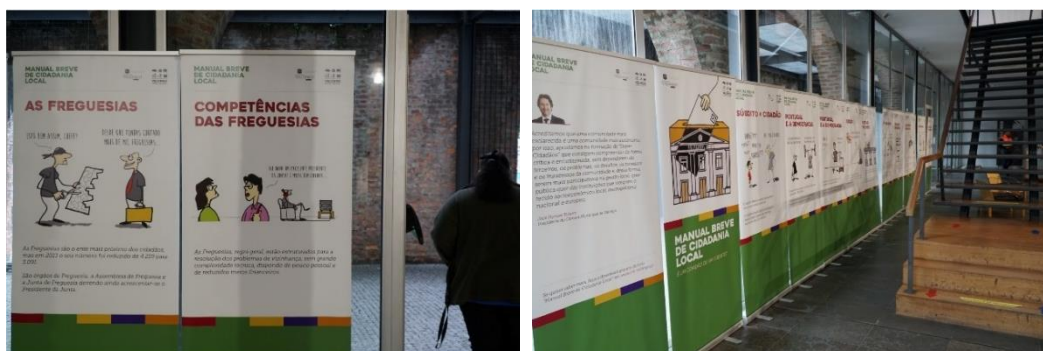
Eixo Estratégico I – Conscienciar

07. Exposição do Manual Breve de Cidadania Local

Na Semana Europeia da Democracia Local, realizada entre 24 e 28 de outubro de 2022, o Município de Valongo dinamizou a exposição "Manual Breve da Cidadania Local". Esta exposição teve por base um livro editado pela Câmara Municipal de Valongo, em colaboração com a Universidade do Minho.

O objetivo da exposição e do Manual foi “capacitar os cidadãos de Valongo sobre os seus direitos e deveres, e sobre os papéis de cada ator na vida em sociedade, almejando uma comunidade mais participativa e mais esclarecida”.

Figura 21. Registo fotográfico



Eixo Estratégico I – Consciencializar

08. Curso Breve de Cidadania Local

No dia 3 de novembro de 2022 e no âmbito da Semana Europeia de Democracia Local, decorreu, na Escola Secundária de Valongo, o V Curso Breve de Cidadania Local, ministrado pela AEDRL – Associação de Estudos de Direito Regional e Local e pelo Núcleo de Estudos de Direito das Autarquias Locais da Escola de Direito da Universidade do Minho, ministrado pelo Professor António Cândido de Oliveira.

Figura 22. Registo Fotográfico



Eixo Estratégico II – Agir

01. Eventos Pop-Up de sinalização de dias especiais

Esta medida consiste no desenvolvimento de algumas atividades para marcar e dinamizar dias específicos relacionados com a Igualdade. Assim, o Município dinamizou os seguintes eventos:

1. Semana Municipal pela Igualdade | 24 a 28 de outubro de 2022

O Município de Valongo dinamizou a Semana Municipal pela Igualdade onde promoveu diversas iniciativas. Para divulgação do evento, foi produzido um *flyer* de divulgação (que além de distribuído foi colocado no *website* do Município e na *newsletter* da autarquia):

Figura 23. Flyer de divulgação da semana pela Igualdade

SEMANA PELA IGUALDADE
24 a 28 de outubro

No dia 24 de outubro assinala-se o Dia Municipal para a Igualdade. Esta data tem como objetivo reforçar a temática da igualdade junto das comunidades locais, o respeito e a tolerância pela diferença, a inclusão, a cidadania ativa e os direitos humanos de cidadãos e cidadãs para o alcance de uma sociedade mais justa e mais equitativa.

SABIA QUE:

- Em 2021 76% das Vítimas Mortais de Violência Doméstica em Portugal foram Mulheres?
- Num total de 2 943 vítimas acolhidas na Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica 2 877 eram do sexo feminino? O que corresponde a cerca de 98% do total.
- A Igualdade salarial entre Mulheres e Homens SÓ será atingida no ano de 2157? Ou seja daqui a 135 anos?
- Em 2020 as Mulheres correspondiam a 61,3% da População com Nível de Ensino Superior, enquanto os homens perfaziam apenas um total de 38,7%?

SOPA DE LETRAS

G	P	Q	D	U	N	U	P	S	I	1. IGUALDADE
D	I	G	N	I	D	A	D	E	M	2. JUSTIÇA
L	R	L	R	Q	R	I	D	O	C	3. INCLUSÃO
U	S	T	I	C	A	T	V	L	4. PARIDADE	
R	O	U	D	E	D	I	H	Q	5. EQUIDADE	
T	A	E	L	E	J	N	A	S	6. RESPEITO	
A	D	G	A	P	H	S	O	D	7. DIGNIDADE	
E	V	U	S	Q	O	R	E	Z		
U	C	E	D	A	D	I	U	Q		
I	R	U	3	Q	R	D	C	E		

Ao longo da semana foram então dinamizadas as seguintes iniciativas:

– **Inauguração “Degraus para a Igualdade”**

Assim, e no âmbito do desafio lançado pela CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género foram instalados os “Degraus para a Igualdade”, na escadaria do edifício da Câmara, e que teve por objetivo chamar a atenção para alguns indicadores que demonstram a desigualdade entre Mulheres e Homens.

Figura 24. Registo Fotográfico



– **Inauguração do Espaço Igualdade**

Foi proposta e aceite a alteração da designação do *Foyer* do Auditório Dr. António Macedo para “Espaço Igualdade”, tendo o mesmo sido inaugurado a 24 de outubro de 2022. “Este espaço destina-se à realização de ações relacionadas com a temática da Igualdade, nomeadamente exposições, conferências, debates, entre outras, passando assim, a ser uma referência para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, não discriminação e não-violência, junto da comunidade”.

Figura 25. Registo fotográfico



– **Café à Conversa “Conciliação da Vida Familiar e Profissional com a Participação Ativa na Política e no Associativismo”**

No âmbito da sinalização do Dia pela Igualdade, dinamizou-se o Café à Conversa, uma Conferência realizada com o objetivo de alertar e sensibilizar a população para a temática da Igualdade de Género e Não Discriminação. O evento pode ser (re)visto através do seguinte [link](#).

2. Dia Internacional do Homem | 19 de novembro de 2021

No dia 19 de novembro o Município de Valongo assinalou o Dia Internacional do Homem com o objetivo de “promover modelos masculinos positivos e celebrar as suas contribuições para a sociedade, a comunidade e a família, melhorar as relações entre géneros e combater o sexismo”.

Para tal, o Município colocou uma faixa alusiva ao tema e sinalizou o dia nas redes sociais:

Figura 26. Registo fotográfico e Print do Facebook



3. Ação de Sensibilização sobre Violência no Namoro no âmbito do Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres | 21 de novembro de 2021

No âmbito do Dia Internacional para a Eliminação da Violência contra as Mulheres que se assinala no dia 25 de novembro, o Município de Valongo, em parceria com a Escola Profissional de Valongo, realizou, no dia 21 do mesmo mês, uma Ação de Sensibilização sobre Violência no Namoro, na Sala das Artes em Sobrado. O evento contou com a participação de mais de 100 jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos.

Figura 27. Registo fotográfico



4. Sessão de Informação para Profissionais Sobre Violência Doméstica | 24 de novembro de 2022

A Associação Portuguesa de Mulheres Juristas (A.P.M.J.), em parceria com o Município de Valongo, realizou uma sessão de esclarecimento dirigida a profissionais que fazem atendimento

e acompanhamento a vítimas de Violência Doméstica. A sessão decorreu na Sala Multiusos do Fórum Cultural de Ermesinde.

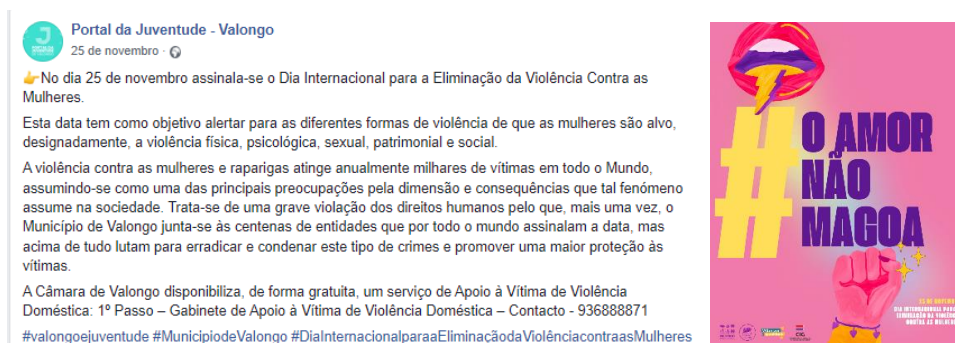
Figura 28. Registo fotográfico



5. Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres | 25 de novembro de 2022

O Município de Valongo assinalou nas suas redes sociais uma campanha de sensibilização para a temática.

Figura 29. Print do Facebook



Eixo Estratégico II – Agir

14. Teatro Sénior: (Des)Iguarlar

Ainda no âmbito da celebração do Dia pela Igualdade, foi apresentada a peça “Vais para o Inferno” pelo Grupo de Teatro da Academia Seniores Ativos. A peça foi representada na Sala das Artes, no dia 24 de outubro.

Figura 30. Registo fotográfico



Trata-se de uma comédia da autoria de César Magalhães, cuja sinopse é a seguinte: “A desigualdade continua a afetar a vida de milhares de homens e mulheres... promover a tolerância e a inclusão é contribui para uma sociedade mais justa e igualitária. Nesta comédia de “morrer a rir”, o preconceito e a discriminação são abordados de uma forma divertida e muito descontraída...e onde não faltam anjos e demónios para despertar consciências!”.

Eixo Estratégico II – Agir

17. Orçamento Participativo Jovem de Valongo - OPJV

“Os projetos vencedores da 9.ª edição do Orçamento Participativo Jovem de Valongo (OPJV) foram apresentados na Gala Final, que se realizou no dia 5 de novembro, no Auditório Dr. António Macedo, em Valongo, numa cerimónia onde também foram apresentadas as principais novidades da próxima edição deste projeto de democracia participativa. Os cheques foram entregues pelo Presidente da Câmara Municipal de Valongo, José Manuel Ribeiro, e pelo Vereador da Educação e Juventude, Orlando Rodrigues, numa gala que contou com apontamentos culturais a cargo da Academia Tigre Branco e do grupo Move On Dance da AACE.

Na 9.ª edição do OPJV foram recebidos 183 projetos, tendo sido admitidos a votação 42 projetos. Votaram 2997 eleitores, correspondendo a um total de 8991 votos” Fonte: Município de Valongo. Neste âmbito, foram premiados 20 projetos.

Figura 31. Registo fotográfico

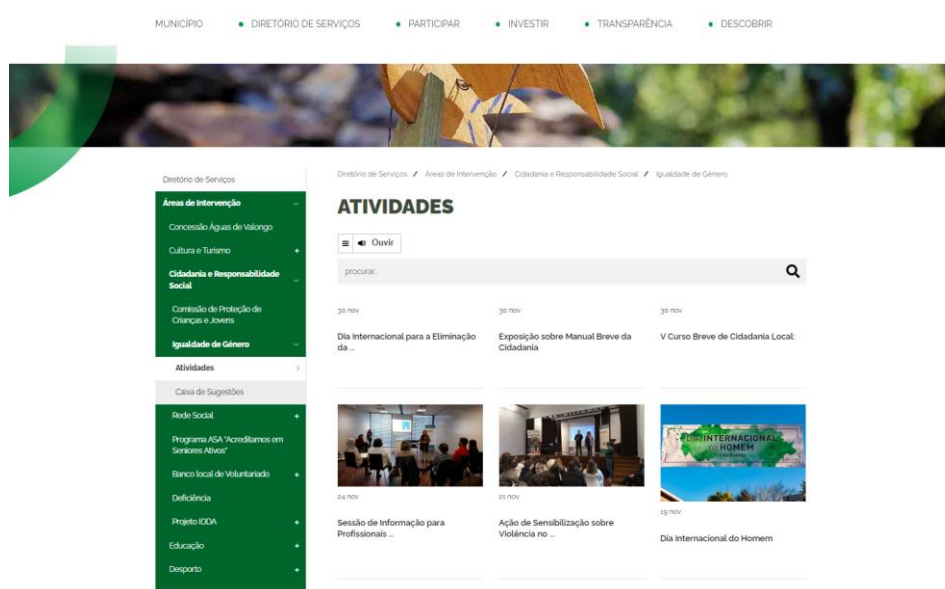


Eixo Estratégico III – Comunicar

01. Informar e Partilhar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Como forma de divulgar o Plano Municipal para a Igualdade e a não Discriminação, o Município de Valongo tem desenvolvido um trabalho ativo de publicação de todas as atividades dinamizadas no separador da “Igualdade de Género” no *website* municipal. Desta forma, mantém o Plano sempre presente e aumenta a abrangência das iniciativas que desenvolve.

Figura 32. Print do *website* do Município



Eixo Estratégico III – Comunicar

04. Dar Voz

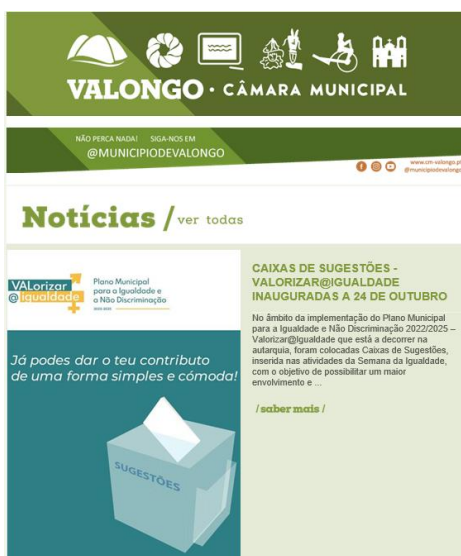
O projeto “04. Dar Voz” compreende, entre outras, a implementação de uma Caixa de Sugestões Interna para os/as trabalhadores/as fazerem as suas sugestões, de forma anónima, sobre melhorias que gostavam de ver implementadas no seu local de trabalho na vertente da Igualdade, Não Discriminação e Conciliação da Vida Pessoal, Familiar e Profissional. A 24 de outubro de 2022 foram colocadas as Caixas de Sugestões em diferentes edifícios da Câmara.

Figura 33. Registo fotográfico



A iniciativa foi divulgada através de *newsletter* enviada a todos/as os/as trabalhadores/as:

Figura 34. Print da Newsletter



Esta atividade permite envolver todos os recursos humanos da autarquia, sensibilizando-os para a temática e tornando-os mais ativos, tendo-se, por isso, considerado como uma ação de sensibilização na área da Igualdade e Não Discriminação para Recursos Humanos e outros serviços.

Para além da caixa de sugestões, este projeto compreende a “**promoção de contactos com outras autarquias para partilha de experiências**”. Neste âmbito, foi celebrado, a 13 de maio de 2022 um acordo de adesão do Município de Valongo à Rede de Autarquias para a Igualdade (por lapso, não foi reportado no relatório de acompanhamento do 1.º trimestre).

Esta Rede potencia a partilha de experiências entre os diferentes municípios, tendo-se realizado nos dias 12 e 13 de dezembro o 3.º Encontro de Partilha e Reflexão - Projeto “Rede de Autarquias para Igualdade” (evento registado no 4.º trimestre de implementação).

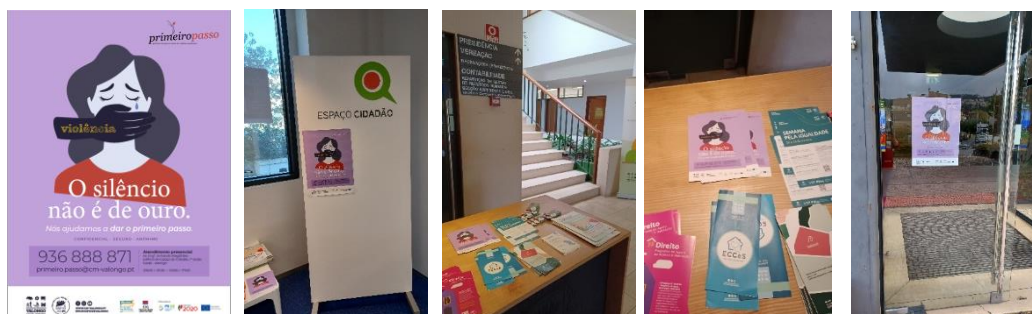
Eixo Estratégico III – Comunicar

05. Dinamização do “Primeiro Passo: Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica”

O “Primeiro Passo: Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica” é um dos serviços que a Câmara Municipal de Valongo disponibiliza aos/às seus/suas munícipes. Neste sentido, e com o objetivo de lhe dar maior visibilidade desenvolveram-se 2 iniciativas de divulgação do Gabinete de Apoio à Vítima:

- Elaboração e Distribuição de Cartaz e *Flyer* do 1.º Passo:

Figura 35. *Flyer* desenvolvido e registo fotográfico da sua divulgação



- Disponibilização do Cartaz do 1.º Passo no separador da Igualdade:

Figura 36. Print do website do Município



• 4.º TRIMESTRE

Eixo Estratégico I – Consciencializar

02. Envolver na Igualdade

Este projeto consiste no desenvolvimento de sessões de sensibilização para a igualdade de género junto do pessoal não docente. Neste sentido, o Município de Valongo promoveu a Ação de Formação em Igualdade de Género com as seguintes características:

- **Público Alvo:** Pessoal não Docente
- **Duração:** 6 horas
- **Data de realização:** 25 de janeiro de 2023
- **Local:** Sala Multiusos do Fórum Cultural de Ermesinde
- **Entidade Formadora:** Associação Plano i

O Município de Valongo contou com as seguintes entidades parceiras: Agrupamento de Escolas S. Lourenço, Agrupamento de Escolas de Ermesinde e Agrupamento de Escolas de Alfena.

Na sessão participaram 17 pessoas (15 do sexo feminino e 2 do sexo masculino).

De referir também, que estas ações foram inscritas no Plano de Ação do PEM tendo o mesmo sido divulgado junto dos Agrupamentos Escolares.

Figura 37. Registo fotográfico



Eixo Estratégico III – Comunicar

02. Reorganizar para Igualar

Uma das atividades previstas na medida “02. Reorganizar para Igualar” era a “definição das tarefas associadas” ao serviço e ao papel da/o(s) Conselheira/o(s) Local(is) para a Igualdade.

Assim, a 17 de janeiro de 2023, o Município de Valongo identificou no seu *website* o papel da/o(s) Conselheira/o(s) Local(is) para a Igualdade.

Figura 38. Informação disponível no *website* do Município

MUNICÍPIO • DIRETÓRIO DE SERVIÇOS • PARTICIPAR • INVESTIR • TRANSPARÊNCIA • DESCOBRIR

Diretório de Serviços

Áreas de Intervenção

- Concessão Águas de Valongo
- Cultura e Turismo
- Intervenção Social
- Ação Social
- Banco Local de Voluntariado
- Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
- Deficiência
- Estratégia Local de Habitação
- Igualdade de Género
- Atividades

Caixa de Sugestões

Primeiro Passo - Gabinete de Apoio à Vítima

ASA - Acreditamos em Seniores Ativos

Projetos de Inovação Social

Rede Social

Desporto

Educação

Finanças

Gabinete de Medicina Veterinária

Diretório de Serviços / Áreas de Intervenção / Intervenção Social / Igualdade de Género / Atividades

SERVIÇO DA IGUALDADE DO MUNICÍPIO DE VALONGO

Ouvir

17 jan 2023

Adicionar a calendário

Equipa da Igualdade
Conselheira e Conselheiro Locais para Igualdade

Valongo Almeida
Conselheira Local para a Igualdade
17/01/2023
valorizar@valongo.pt

Osório Coelho
Conselheiro Local para a Igualdade
17/01/2023
valorizar@valongo.pt

O Serviço da Igualdade do Município de Valongo, está integrado na Divisão de Intervenção Social do Departamento de Cultura, Juventude, Desporto, Educação e Intervenção Social.

Sob a responsabilidade de uma Conselheira e de um Conselheiro Locais para a Igualdade e de acordo com o previsto no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais e respetivo organograma compete a este Serviço um conjunto de atividades, nomeadamente:

- Promover a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal de munícipes e trabalhadores e trabalhadoras do Município;
- Fomentar os direitos humanos e a igualdade de oportunidades entre munícipes e colaboradoras e colaboradores do Município, incentivando a igualdade de género no Concelho;
- Propor, implementar e avaliar ações de informação e sensibilização dirigidas a munícipes e trabalhadores e trabalhadoras do Município por iniciativa própria ou através de parcerias firmadas para o efeito;
- Colaborar com escolas e outras entidades, quando solicitado, em matéria da sua competência.

Presentemente este Serviço está também responsável pela implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2022/2025 – Valorizar@igualdade contando com a colaboração de uma dinâmica equipa que quer fazer a diferença.

Também pode fazer parte desta Equipa, fazendo-nos chegar as suas sugestões e opiniões através das Caixas de

Link

Para além da divulgação do papel dos/as conselheiros/as para a Igualdade, a medida “02. Reorganizar para Igualar” compreende também a divulgação da equipa para a Vida Local.

Assim, e considerando que em janeiro de 2023, a Equipa para a Vida Local sofreu uma alteração na sua constituição, o Município de Valongo publicou no seu *website* a identificação dos elementos da equipa e respetivo Serviço que representam.

Reforça-se a importância de dar a conhecer a Equipa a todos/as colaboradores/as do Município e munícipes em geral, como forma de tornar o processo de implementação do PMIND mais abrangente e participativo.

Figura 39. Informação disponível no *website* do Município

MUNICÍPIO • DIRETÓRIO DE SERVIÇOS • PARTICIPAR • INVESTIR • TRANSPARÊNCIA • DESCOBRIR

Diretório de Serviços

Áreas de Intervenção

- Concessão Águas de Valongo
- Cultura e Turismo
- Intervenção Social**
 - Ação Social
 - Banco Local de Voluntariado
 - Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
 - Deficiência
 - Estratégia Local de Habitação
 - Igualdade de Género**
 - Atividades
- Caixa de Sugestões
- Primeiro Passo - Gabinete de Apoio à Vítima
- ASA - Acreditamos em Seniores Ativos
- Projetos de Inovação Social

EQUIPAS DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

27 fev 2023

Adicionar a calendário

O Plano Municipal para a Igualdade é um documento orientador da política local que visa garantir a igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida profissional, familiar e social, bem como a inclusão e participação de todos os cidadãos e cidadãs nos diferentes domínios da sociedade local. Pretende-se ainda que resulte num trabalho participado, visível e promotor de mudança quer ao nível de funcionamento da autarquia, quer ao nível da comunidade.

Nesse sentido, ao longo de todo o processo - preparação, elaboração e implementação do Plano, sempre se seguiu uma metodologia participativa, tanto a nível interno - colaboradoras e colaboradores da Câmara, como a nível externo, com diferentes stakeholders da comunidade.

A nível interno foram constituídas equipas com representantes dos diferentes serviços da Câmara e que trabalham em estreita colaboração com o Serviço de Igualdade.

Por se entender que é importante dar a conhecer as Equipas que integram o Grupo de Trabalho, passamos a identificar os elementos que as compõem e respetivos Serviços que representam.

[Link](#)

Esta informação será também partilhada na *Newsletter* enviada a todos os/as colaboradores/as.

Eixo Estratégico III – Comunicar

03. Falar Igual, Escrever Igual, Comunicar Igual

A 13 de dezembro de 2022, e como forma de sensibilizar “todas as Divisões para que a comunicação produzida pelo Município respeite sempre a linguagem neutra”, a Sra. Vereadora, Dra. Manuela Duarte, enviou email a todos os colaboradores e todas as colaboradoras do Município a sensibilizar para a utilização da Linguagem Inclusiva. No email, partilhou o Manual de Linguagem Neutra e aproveitou ainda, para mais uma vez, remeter o PMIND promovendo, assim a sua divulgação.

Considera-se que estas comunicações devem ser feitas numa base regular uma vez que, se verifica com alguma frequência entrada de novos recursos humanos para o Município, devendo estes serem sensibilizados para a temática.

Figura 40. Email enviado



Eixo Estratégico III – Comunicar

04. Dar Voz

Como forma de partilha de experiências com outros Municípios que se encontrem a implementar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, a Conselheira e o Conselheiro para a Igualdade do Município de Valongo participaram, no dia 13 de dezembro de 2022, em Vila Nova de Gaia, numa Reunião da Rede de Autarquias para a Igualdade.

Figura 41. Registo Facebook



[Link](#)

Esta ação contribuiu para a execução da atividade “promoção de contactos com outras autarquias para partilha de experiências” prevista na medida 04. Dar Voz do PMIND.

Figura 42. Registo fotográfico



De referir ainda que, no âmbito da criação de uma rede de Conselheiros/as Locais para a Igualdade da Área Metropolitana do Porto (AMP), o Município de Valongo continua a desenvolver esforços junto da AMP no sentido da sua criação. Neste âmbito, está agendada uma reunião para o dia 28 de março, onde estarão presentes os/as Vereadores/as da Área da Igualdade dos 17 Municípios e que contará também com a presença do Vice-Presidente da CIG – Dr. Manuel Albano.

Eixo Estratégico III – Comunicar

05. Dinamização do “Primeiro Passo: Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica”

Esta medida previa a divulgação do Primeiro Passo - Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica, do Município de Valongo.

Neste contexto, a 6 de fevereiro de 2023, a gabinete enviou um email para os Técnicos e Técnicas dos Serviços de Atendimento e Acompanhamento Social de Valongo com informação sobre o serviço e respetivos contactos e localização.

Figura 43. Email enviado



Em anexo ao email foi também partilhado o cartaz de divulgação do espaço:

Figura 44. Cartaz de divulgação do Primeiro Passo



1.4. ATIVIDADE 3.1. – DIVULGAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Valongo integra a Estratégia de Divulgação e Comunicação, atividade para a qual foi desenvolvido um Relatório de Divulgação que inclui os objetivos, o público-alvo, as formas de comunicação, as ações e canais de comunicação e um Plano de Divulgação, que especifica diferentes tipologias e meios de divulgação a utilizar associados a cada medida.

O Plano de Divulgação é um documento autónomo do presente relatório.

2. EXECUÇÃO DAS MEDIDAS

Pela análise do capítulo anterior, verifica-se que o Município de Valongo tem reunido esforços no sentido de executar as medidas previstas no Plano Municipal da Igualdade e da Não Discriminação.

A metodologia de recolha de dados e registo das atividades desenvolvidas e a desenvolver passa pela observação da execução das mesmas e recolha das respetivas evidências, tais como, fotografias, folhas de presença, *prints* de publicações nas redes sociais e *websites*, entre outras que se considerem pertinentes. Cabe à Conselheira e ao Conselheiro para a Igualdade reunir as evidências das atividades desenvolvidas, contando, para tal, com o apoio dos diferentes departamentos municipais que poderão ser os responsáveis pelo desenvolvimento de alguma atividade em específico.

Assim, ao longo dos primeiros 12 meses de execução do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, e tal como demonstrado anteriormente, foram executadas 34 atividades, tendo-se excedido a meta definida em algumas medidas:

Figura 45. Ponto de situação das medidas previstas no PMIND

Medida	Ações	Indicador	Meta 2022	Meta Executada Acumulada	Meta Executada Acumulada a contabilizar
Eixo Estratégico I – Consciencializar					
01. Aprender para Ensinar	Desenvolvimento de sessões de sensibilização para pessoal docente	N.º de ações de sensibilização	1	1	1
02. Envolver na Igualdade	Desenvolvimento de sessões de sensibilização para pessoal não docente	N.º de ações de sensibilização	1	1	1
03. Compreender a (Des)Igualdade	Dinamização de sessões de sensibilização para encarregados/as de educação	N.º de ações de sensibilização	1	0	0
07. Exposição do Manual Breve de Cidadania Local	Desenvolvimento de exposições sobre "Manual Breve de Cidadania Local"	N.º de exposições dinamizadas	1	2	1
08. Curso Breve de Cidadania Local	Dinamização de um curso breve de cidadania local	N.º de cursos dinamizados	1	1	1

Medida	Ações	Indicador	Meta 2022	Meta Executada Acumulada	Meta Executada Acumulada a contabilizar
Eixo Estratégico II – Agir					
01. Eventos Pop-Up de sinalização de dias especiais	Desenvolvimento de atividades para marcar e dinamizar datas especiais	N.º de iniciativas realizadas	1	6	1
04. TOP – Testar, Observar, Perguntar	Visitas dos/as alunos/as a empresas e entrevistas TOP	N.º de entrevistas realizadas	20	0	0
		N.º de visitas a empresas	3	0	0
07. Politiquices (ou não?) – A Importância da Participação	Dinamização de seminários informativos nas escolas secundárias do concelho de Valongo sobre Política	N.º de seminários dinamizados	1	0	0
14. Teatro Sénior: (Des)Igualar	Realização de peças de teatro	N.º de peças de teatro dinamizadas	1	1	1
15. Eu Sou Digital	Desenvolvimento de <i>workshops</i> de capacitação na área das TIC	N.º de ações de capacitação para a utilização das TIC	1	1	1
17. Orçamento Participativo Jovem de Valongo - OPJV	Dinamização do Orçamento Participativo Jovem de Valongo	N.º de edições dinamizadas	1	1	1
Eixo Estratégico III – Comunicar					
01. Informar e Partilhar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação	Publicação no <i>website</i> municipal o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação	N.º de medidas de divulgação dinamizadas	5	5	5
02. Reorganizar para Igualar	Criação de uma unidade orgânica destinada exclusivamente à Igualdade	Nº de Ações divulgadas internamente pela Equipa para a Igualdade na Vida Local	4	4	4
03. Falar Igual, Escrever Igual, Comunicar Igual	Divulgação do Manual de Linguagem Neutra; Sensibilização para a utilização da linguagem neutra; Consolidação de boas práticas	Nº de Ações de sensibilização / formação / divulgação dinamizadas	2	3	2
04. Dar Voz	Criação de uma Caixa de Sugestões Interna; Divulgação do contacto direto da/o(s) Conselheira/o(s) Local para a Igualdade; Criação de uma rede de Conselheiros/as Locais para a Igualdade da AMP; Desenvolvimento de ações de	N.º de procedimentos / iniciativas desenvolvidas	1	3	1
		% de Dirigentes que frequentam ações anuais de formação na área da	5%	0	0

Medida	Ações	Indicador	Meta 2022	Meta Executada Acumulada	Meta Executada Acumulada a contabilizar
	sensibilização; Reestruturação e clarificação das orientações sobre os diferentes procedimentos internos	Igualdade e Não Discriminação			
		N.º de ações de sensibilização na área da Igualdade e Não Discriminação para Recursos Humanos e outros serviços	2	2	2
05. Dinamização do "Primeiro Passo: Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica"	Divulgação da estrutura "Primeiro Passo: Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica"	N.º de ações de dinamização promovidas	3	3	3
Total			51	34	25

Para cálculo da taxa de execução das medidas, apenas se considerou a meta máxima prevista.

Assim, pela análise da tabela supra, verifica-se que estava previsto executar 16 medidas, tendo-se executado a 100%, 12 medidas, o que perfaz uma taxa de 75,00%:

- I.01. Aprender para Ensinar – executada a 100%
- I.02. Envolver na Igualdade – executada a 100%
- I.03. Compreender a (Des)Igualdade – não executada
- I.07. Exposição do Manual Breve de Cidadania Local – executada a 100%
- I.08. Curso Breve de Cidadania Local – executada a 100%
- II.01. Eventos Pop-Up de sinalização de dias especiais – executada a 100%
- II.04. TOP – Testar, Observar, Perguntar – não executada
- II.07. Politiquices (ou não?) – A Importância da Participação – não executada
- II.14. Teatro Sénior: (Des)Igualar – executada a 100%
- II.15. Eu Sou Digital – executada a 100%

- II.17. Orçamento Participativo Jovem de Valongo – OPJV – **executada a 100%**
- III.01. Informar e Partilhar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação – **executada a 100%**
- III.02. Reorganizar para Igualar – **executada a 100%**
- III.03. Falar Igual, Escrever Igual, Comunicar Igual – **executada a 100%**
- III.04. Dar Voz – **executada parcialmente**
- III.05. Dinamização do “Primeiro Passo: Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica” – **executada a 100%**

Face ao exposto, verifica-se uma execução superior a 70% das medidas previstas para os primeiros 12 meses de execução do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Importa referir que no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação estão previstas mais medidas (e respetivas atividade e metas) que serão executadas, até 2025, conforme previsto no cronograma definido no Plano.

Relativamente às medidas não executadas ao longo do primeiro ano de execução do Plano, informa-se o seguinte:

Figura 46. Ponto de situação das medidas não executadas

Medida	Ações	Indicador	Meta 2022	Meta Executada Acumulada	Meta Executada Acumulada a contabilizar	Motivo da não execução
Eixo Estratégico I – Consciencializar						
03. Compreender a (Des)Igualdade	Dinamização de sessões de sensibilização para encarregados/as de educação	N.º de ações de sensibilização	1	0	0	Apesar de ainda não ter sido desenvolvida, esta ação está prevista para o ano letivo de 2022/2023, estando agendada para finais de maio, via <i>online</i> através da Plataforma da Educação Valongo EduCA +

Medida	Ações	Indicador	Meta 2022	Meta Executada Acumulada	Meta Executada Acumulada a contabilizar	Motivo da não execução
Eixo Estratégico II – Agir						
04. TOP – Testar, Observar, Perguntar	Visitas dos/as alunos/as a empresas e entrevistas TOP	N.º de entrevistas realizadas	20	0	0	Esta medida teve início a 24 de fevereiro de 2023, tendo sido apenas realizada uma entrevista durante esse mês. A atividade terá continuidade até ao final do mês de junho
		N.º de visitas a empresas	3	0	0	
07. Politiquices (ou não?) – A Importância da Participação	Dinamização de seminários informativos nas escolas secundárias do concelho de Valongo sobre Política	N.º de seminários dinamizados	1	0	0	A medida deverá ser desenvolvida durante o ano letivo 2022/2023
Eixo Estratégico III – Comunicar						
04. Dar Voz	Criação de uma Caixa de Sugestões Interna; Divulgação do contacto direto da/o(s) Conselheira/o(s) Local para a Igualdade; Criação de uma rede de Conselheiros/as Locais para a Igualdade da AMP; Desenvolvimento de ações de sensibilização; Reestruturação e clarificação das orientações sobre os diferentes procedimentos internos	N.º de procedimentos / iniciativas desenvolvidas	1	3	1	Esta medida não se considera 100% executada porque está em falta o cumprimento da meta “% de Dirigentes que frequentam ações anuais de formação na área da Igualdade e Não Discriminação”. Não obstante, já foi solicitado orçamento à Associação Plano I para a realização de 2 ações de Formação, de 14 horas cada. É objetivo avançar com as Formações durante o ano de 2023
		% de Dirigentes que frequentam ações anuais de formação na área da Igualdade e Não Discriminação	5%	0	0	
		N.º de ações de sensibilização na área da Igualdade e Não Discriminação para Recursos Humanos e outros serviços	2	2	2	
Total			51	34	25	-

Como se verifica pela tabela supra, apesar de existirem algumas ações que ainda não foram executadas, por motivos de agenda e por causa do desfasamento temporal entre a execução do PMIND (os primeiro 12 meses de execução concluíram em fevereiro de 2023) e o ano letivo escolar (apenas termina em junho), as mesmas serão desenvolvidas a curto prazo, dando cumprimento ao previsto no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

3. RECOMENDAÇÕES DE MELHORIA NO PROCESSO DE IMPLEMENTAÇÃO

Considerando a importância de continuar o trabalho de execução desenvolvido, apresentam-se, de seguida algumas recomendações para o processo de implementação do Plano que devem manter-se até à sua conclusão, em 2025:

- **Execução das Medidas:** importante executar todas as medidas definidas no PMIND, tendo atenção aos cronogramas definidos, especialmente quando abrangem dias ou público-alvo específico.

Importante continuar a partilhar experiências de implementação do Plano com outras Autarquias e promover diferentes aprendizagens deste processo.

- **Reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local:** a Equipa para a Igualdade na Vida Local deve reunir regularmente (existência de atas, folhas de presença e fotografias).

É importante continuar a incentivar a participação ativa de toda a Equipa afeta ao projeto.

- **Apostar na divulgação do PMIND a nível concelhio:** deve continuar a apostar-se numa divulgação contínua do Plano e das suas medidas à comunidade em geral.

De referir que, no âmbito das reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local, durante os primeiros 12 meses de execução do Plano, foram realizadas 3 reuniões. A saber:

1.ª Reunião

Foi desenvolvida no dia **14 de julho de 2022** uma reunião com a seguinte Ordem de Trabalhos:

- Ponto de situação das atividades do PMIND – 1.º Trimestre;
- Atividades a realizar no âmbito do PMIND – Procedimentos adotar;
- Dia Municipal para a Igualdade – 24 de outubro;
- Outros assuntos de interesse.

Na reunião estiveram presentes 12 pessoas, o que representa 52% da equipa. A ficha de presença, bem como o registo da reunião, encontram-se em anexo ao presente relatório.

Figura 47. Registo fotográfico da reunião



2.ª Reunião

Durante o **3.º trimestre** de implementação, foi desenvolvida no dia **20 de outubro de 2022** uma reunião com a seguinte Ordem de Trabalhos:

- Ponto de situação das atividades do PMIND – 2.º Trimestre de implementação (junho a agosto);
- Procedimentos a adotar nas atividades a realizar no âmbito do PMIND;
- Semana pela Igualdade – de 24 a 28 de outubro;
- Outros assuntos de interesse.

Na reunião estiveram presentes 13 pessoas, o que representa 54% da equipa. A ficha de presença, bem como o registo da reunião, encontram-se em anexo ao presente relatório.

Figura 48. Registo fotográfico da reunião



3.ª Reunião

Durante o **4.º trimestre** de implementação, foi desenvolvida no dia **12 de janeiro de 2023** uma reunião com a seguinte Ordem de Trabalhos:

- Ponto de situação das atividades do PMIND – 3.º Trimestre de implementação (setembro a novembro);
- Apresentação do novo Modelo de Folha de Registo e Folha de Presenças nas Atividades;
- Apresentação das atividades a realizar no ano de 2023;
- Apresentação das Propostas colocadas nas Caixas de Sugestões;
- Dia Internacional da Mulher – *Brainstorming* sobre possíveis atividades;
- Outros assuntos de interesse.

Na reunião estiveram presentes 20 pessoas, o que representa 70% da equipa. A ficha de presença, bem como o registo da reunião, encontram-se em anexo ao presente relatório.

Figura 49. Registo fotográfico da reunião



ANEXOS

1. Registo 1.ª reunião
2. Registo Focus Group
3. Ficha de presenças Focus Groups
4. Ficha presenças CLAS
5. Apresentação CLAS
6. Ata reunião CLAS
7. Flyer
8. Equipa para a Igualdade
9. Convocatória CLAS
10. Ficha presenças CLAS
11. Apresentação CLAS
12. Apresentação CIG
13. Manual Linguagem Neutra
14. Despacho nomeação Conselheiro Local para a Igualdade
15. Registo de Presenças 1.ª Reunião Equipa para a Igualdade na Vida Local
16. Registo da 1.ª Reunião Equipa
17. Rede de autarquias para a Igualdade
18. Registo de Presenças 2.ª Reunião Equipa para a Igualdade na Vida Local
19. Registo da 2.ª Reunião Equipa
20. Registo de presenças 3.ª Reunião Equipa para a Igualdade na Vida Local

21. Registo da 3.ª Reunião Equipa

Data e hora 15 de outubro às 17h00

Local Sala Multiusos do Museu Municipal e Arquivo Histórico de Valongo

Enquadramento O Município de Valongo está a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) como instrumento orientador de toda uma política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida, profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.

O PMIND deverá identificar: os domínios de intervenção e respetivos objetivos; as medidas concretas de intervenção; as metas anualizadas para cada medida; os indicadores, de resultado e de impacto; o procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.

Objetivo da Sessão Informar e contextualizar os/as trabalhadores/as do Município de Valongo, de diferentes serviços, sobre o trabalho desenvolvido e tarefas futuras do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

- Participantes**
- André Teixeira (GAP/GAV);
 - Catarina Reis (VE);
 - Couto Ferreira (DOT)
 - Fátima Azevedo (Conselheira Interna);
 - Filipa Macedo Gomes (VE);
 - Geraldina Garcêz (DF);
 - Helena Oliveira (DESAS);
 - Ilda Pinto Correia (DCT);
 - Ilda Soares (DESAS);
 - Liliana Loureiro (DD);
 - Lisete Barroso (DA);
 - Manuel Costa (DPOM);
 - Manuela Duarte (Vereadora);
 - Maria Matilde Ferreira (GMV);

- Marta Costa (DESAS);
- Ramiro Ferreira (DL);
- Rita Cunha (DTIM);
- Sónia Macedo (DESAS);
- Teresa Fernandes (DJRH);
- Vânia Patrícia Meles (DIPAI).

* GAP/GAV - Gabinete de Apoio à Presidência; Gabinete de Apoio à Vereação; VE – Vector Estratégico; DOT - Divisão de Ordenamento do Território; DF - Divisão Financeira; DESAS - Divisão de Educação, Saúde e Ação Social; DCT - Divisão de Cultura e Turismo; DCJ - Divisão de Cidadania e Juventude; DD - Divisão de Desporto; DA - Divisão de Ambiente; DPOM - Divisão de Projetos, Obras Municipais; GMV - Gabinete de Medicina Veterinária; DL - Divisão de Logística; DTIM - Divisão de Tecnologias de Informação e Multimédia; DJRH - Divisão Jurídica e Recursos Humanos; DIPAI - Divisão de Inovação, Planeamento e Apoio ao Investimento.

Conclusões e metodologia a seguir

De forma a:

- envolver os/as trabalhadores/as do Município de Valongo, de diferentes serviços, na identificação e definição de medidas de intervenção;
- promover a participação ativa na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, como instrumento estratégico para os domínios e áreas de intervenção identificados;

considerou-se importante a dinamização de *Focus Group* com equipas de trabalho mais pequenas (cerca de 8 participantes por sessão).

Neste sentido, ficou definido a realização de 3 *Focus Group* a:

- 2 de novembro às 14h00;
- 2 de novembro às 16h00;
- 4 de novembro às 10h00.

A moderação dos *Focus Group* fica a cargo da Vector Estratégico, enquanto empresa responsável pela assessoria técnica na elaboração e implementação do PMIND.

Data e hora 1.º Focus Group: 2 de novembro às 14h00

2.º Focus Group: 2 de novembro às 16h00

3.º Focus Group: 4 de novembro às 10h00

Local Sala Multiusos do Museu Municipal e Arquivo Histórico de Valongo

Enquadramento O Município de Valongo está a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) como instrumento orientador de toda uma política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida, profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.

O PMIND deverá identificar: os domínios de intervenção e respetivos objetivos; as medidas concretas de intervenção; as metas anualizadas para cada medida; os indicadores, de resultado e de impacto; o procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.

- Objetivos das Sessões**
- Envolver os/as trabalhadores/as do Município de Valongo, de diferentes serviços, na identificação e definição de medidas de intervenção;
 - Promover a participação ativa na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, como instrumento estratégico para os domínios e áreas de intervenção identificados.

Participantes 1.º Focus Group:

- Fátima Azevedo (Conselheira Interna);
- Helena Oliveira (DESAS);
- Ilda Pinto Correia (DCT);
- Liliana Loureiro (DD);
- Sónia Macedo (DESAS).

2.º Focus Group:

- André Teixeira (GAP/GAV);
- Fátima Azevedo (Conselheira Interna);
- Geraldina Garcêz (DF);
- Ilda Soares (DESAS);
- Madalena Oliveira (Conselheira Externa);
- Manuel Costa (DPOM);
- Marta Costa (DESAS).

3.º Focus Group:

- Couto Ferreira (DOT);
- Fátima Azevedo (Conselheira Interna);
- Lisete Barroso (DA);
- Maria Matilde Ferreira (GMV);
- Maria Teresa Rodrigues (Gabinete Primeiro Passo);
- Rita Cunha (DTIM);
- Teresa Fernandes (DJRH);
- Vânia Patrícia Meles (DIPAI).

* GAP/GAV - Gabinete de Apoio à Presidência; Gabinete de Apoio à Vereação; VE – Vector Estratégico; DOT - Divisão de Ordenamento do Território; DF - Divisão Financeira; DESAS - Divisão de Educação, Saúde e Ação Social; DCT - Divisão de Cultura e Turismo; DCJ - Divisão de Cidadania e Juventude; DD - Divisão de Desporto; DA - Divisão de Ambiente; DPOM - Divisão de Projetos, Obras Municipais; GMV - Gabinete de Medicina Veterinária; DL - Divisão de Logística; DTIM - Divisão de Tecnologias de Informação e Multimédia; DJRH - Divisão Jurídica e Recursos Humanos; DIPAI - Divisão de Inovação, Planeamento e Apoio ao Investimento.

Moderação Filipa Gomes (Vector Estratégico)

Ações Dimensão Interna do Município

Identificadas

- Criação de uma unidade orgânica para a “Igualdade” que tenha associado um orçamento próprio e uma equipa, que que inclua um conselheiro local e uma conselheira local;

- Inclusão da palavra “Igualdade” na Visão, Missão e/ou objetivos do Município de Valongo;
- Incluir a temática da Igualdade de Género na elaboração de documentos Estratégicos (Plano de Desenvolvimento Social, Plano de Educação, Plano de Atividades e Orçamento, entre outros), garantindo a transversalidade do tema;
- Revisão do Manual de Linguagem Neutra de forma a incluir mais exemplos e, se possível, desenvolver um glossário por área de intervenção. Após produzido, o Manual deverá ser publicitado e distribuído internamente;
- Sensibilização de todas as Divisões para que a comunicação produzida pelo Município respeite sempre a linguagem neutra;
- Dinamização de ações de formação (máximo 2 horas) sobre linguagem inclusiva para novas contratações de recursos humanos;
- Revisão dos documentos estratégico, ofícios, regulamentos / requerimentos e outros documentos de forma a incluir (corretamente) a linguagem neutra;
- Colocação de descrição nas imagens dos documentos produzidos pelo Município e consolidação das boas práticas de colocação de legendas nos vídeos e disponibilização de interpretes de linguagem gestual nos *streamings*;
- Sensibilização das chefias para a importância do envolvimento de diferentes divisões no desenvolvimento de projetos / iniciativas (em vez de os projetos a desenvolver serem da exclusiva responsabilidade de uma Divisão, seria benéfico envolver mais do que uma Divisão no mesmo projeto, de forma a obter-se *know-how* de diferentes áreas);

- Desenvolvimento de ações de formação para Chefias, Dirigentes e Técnicos/as sobre Igualdade e Não Discriminação;
- Desenvolvimento de sessões de acolhimento aquando da contratação de um novo Recurso Humano;
- Reestruturação e clarificação das orientações sobre os diferentes procedimentos internos (flexibilidade de horários, ausências de apoio à família, parentalidade), através da elaboração de Guia Prático, facilitando a gestão dos processos e do dia-a-dia dos/as trabalhadores/as;
- Promoção de novas formas de trabalho (exemplo: teletrabalho), garantindo o acesso aos meios necessários;
- Levantamento de indicadores estatísticos relativos às diferentes áreas de intervenção do Município, desagregados por sexo, de forma a permitir análises mais detalhadas e constantemente atualizadas;
- Aposta na desmaterialização dos processos. Ajudas de Custos, Horas Extra, ..., ainda são registadas em papel o que se torna uma burocracia excessiva para todos/as;
- Disponibilização aos/às colaboradores/as de uma caixa de sugestões para que estes identifiquem melhorias internas;
- Aposta na divulgação interna do PMIND, através dos diferentes meios de comunicação disponíveis no Município.

Espaço Público

- Levantamento dos parques infantis do concelho sem acesso a pessoas com mobilidade reduzida e desenvolvimento de uma estratégia de melhoria dos mesmos;

- Criação de condições para a intergeracionalidade nos parques infantis (avós levam netos aos parques mas têm de ter alternativas para os próprios passarem o tempo).

Educação

- Trabalhar a temática da Igualdade juntos dos mais novos (pré-escolar);
- Dinamização de ações de formação junto do pessoal docente e não docente sobre violência doméstica/no namoro, identidade de género, igualdade, entre outros, de forma a capacitá-los a lidar com este tipo de situações;
- Abordar, nas aulas de cidadania, por exemplo, temas tais como a igualdade de género, a identidade de género, a violência no namoro, entre outros;
- Desenvolvimento de iniciativas que contribuam para a redução do abandono escolar, nomeadamente, das crianças de etnia cigana (comunidade cigana tem aumentado em Valongo) – exemplo: visita guiada dos pais às escolas de forma a estes conhecerem o espaço, integrar os/as alunos/as em atividades de logística que apoiem a integração no mercado de trabalho, por exemplo; entre outras;
- Envolvimento das Associações de Pais nas iniciativas;
- Se possível, incluir nas atividades extracurriculares iniciativas de cidadania e participação pública.

Desporto

- Aposta no desporto (escolar) adaptado.

Cultura

- Dinamização de uma competição de curtas onde as associações Culturais são incentivadas a desenvolver peças de teatro que abordem temas

sobre a Igualdade e a Não Discriminação, dando-lhes liberdade na forma como abordam a temática.

Associações Desportivas e Culturais

- Repensar na fórmula de atribuição de subsídios de forma a incluir a Igualdade como critério de análise (exemplo de variáveis a considerar: constituição dos órgãos sociais, atividades que desenvolvem, ações de formação que dinamizam, ...).

Violência Doméstica

- Dar visibilidade ao Gabinete de Apoio à Vítima através da dinamização de campanhas de divulgação das respostas existentes para que quem precise de apoio saiba a quem e onde recorrer (exemplo: divulgar num separador do *website* do Município o Gabinete; criar publicações nas redes sociais; criação de um *flyer* desdobrável com informação do Gabinete);
- Dinamização de parcerias com alojamentos locais de forma a criar soluções de alojamento da(s) vítima(s).

Empresas

- Dinamização de ações de sensibilização junto dos/as empresários/as em conjunto com Associações Empresariais;
- Promoção de um prémio anual para empresas que contemplem medidas de Igualdade na sua gestão (já existe um prémio para empresas que contratam pessoas com deficiência).

Data e hora 15 de outubro às 17h00

Local Sala Multiusos do Museu Municipal

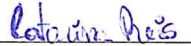
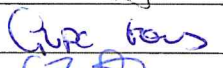
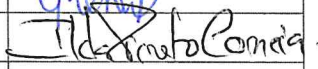
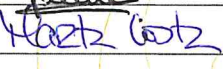
O Município de Valongo está a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) como instrumento orientador de toda uma política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida, profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.

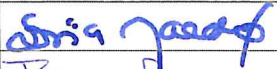
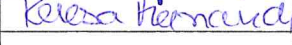
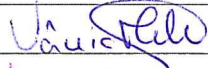
Enquadramento

O PMIND deverá identificar: os domínios de intervenção e respetivos objetivos; as medidas concretas de intervenção; as metas anualizadas para cada medida; os indicadores, de resultado e de impacto; o procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.

Objetivo da Sessão

- ✓ Informar e contextualizar os/as trabalhadores/as do Município de Valongo, de diferentes serviços, no trabalho desenvolvido e tarefas futuras do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

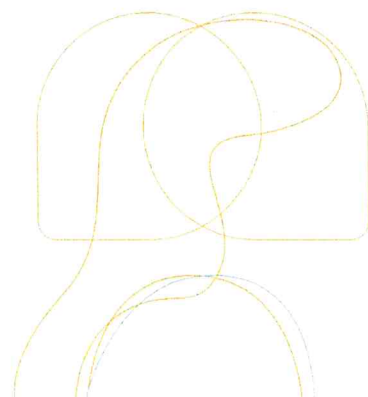
Presenças				
	Nome	Ent./Serviço	Email	Rubrica
	Adão Moreira	Cruz Vermelha Portug.	dgondomar.coordenadortecnico@cruzvermelha.org.pt	
	André Teixeira	GAP/GAV	andre.teixeira@cmvalongo.onmicrosoft.com	
	Catarina Reis	VE	catarina.reis@vectorestrategico.eu	
	Couto Ferreira	DOT	couto.ferreira@cm-valongo.pt	
	Fátima Azevedo	Conselheira Int.	fatima.azevedo@cm-valongo.pt	
	Filipa Macedo Gomes	VE	filipa.gomes@vectorestrategico.eu	
	Geraldina Garcês	DF	geraldina.garcez@cm-valongo.pt	
	Ilda Pinto Correia	DCT	ilda.correia@cm-valongo.pt	
	Ilda Soares	DESAS	ilda.soares@cm-valongo.pt	
	Joana Pereira	DCJ	joana.pereira@cm-valongo.pt	
	Liliana Loureiro	DD	liliana.loureiro@cm-valongo.pt	
	Lisete Barroso	DA	lisete.barroso@cm-valongo.pt	
	Madalena Sofia Oliveira	Conselheira Ext.	madalenasofiaoliveira@gmail.com	
	Manuel Costa	DPOM	manuel.costa@cm-valongo.pt	
	Manuela Duarte	Vereadora	manuela.duarte@cm-valongo.pt	
	Maria Matilde Ferreira	GMV	maria.matildeferreira@cm-valongo.pt	
	Marta Costa	DESAS	martadaniela.costa@cm-valongo.pt	
	Ramiro Ferreira	DL	ramiro.ferreira@cm-valongo.pt	

Presenças				
	Nome	Ent./Serviço	Email	Rubrica
	Rita Cunha	DTIM	rita.cunha@cm-valongo.pt	
	Sónia Macedo	DESAS	sonia.macedo@cm-valongo.pt	
	Teresa Fernandes	DJRH	mariateresa.coelho@cm-valongo.pt	
	Torcato Ferreira	DESAS	torcato.ferreira@cm-valongo.pt	
	Vânia Patricia Meles	DIPAI	vania.meles@cm-valongo.pt	

HELENA OLIVEIRA - DESAS

Helena

Liliana Loureiro - DD - liliana.loureiro@cm-valongo.pt - Liliana Loureiro



Data e hora 02 de novembro às 14h00

Local Sala Multiusos do Museu Municipal

O Município de Valongo está a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) como instrumento orientador de toda uma política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida, profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.

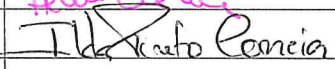
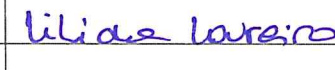
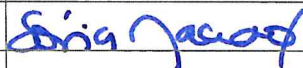
Enquadramento

O PMIND deverá identificar: os domínios de intervenção e respetivos objetivos; as medidas concretas de intervenção; as metas anualizadas para cada medida; os indicadores, de resultado e de impacto; o procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.

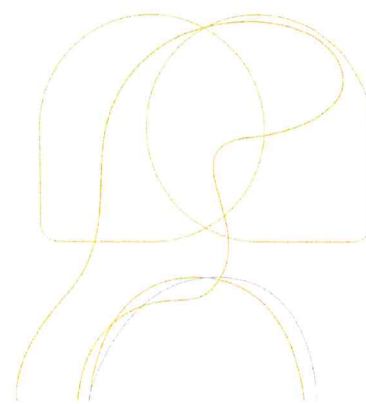
- ✓ Envolver os/as trabalhadores/as do Município de Valongo, de diferentes serviços, na identificação e definição de medidas de intervenção.

Objetivo da Sessão

- ✓ Promover a participação ativa na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, como instrumento estratégico para os domínios e áreas de intervenção identificados.

Presenças (Grupo 1)				
	Nome	Serviço*	Email	Rubrica
	Helena Oliveira	DESAS	helena.oliveira2@cm-valongo.pt	
	Ilda Pinto Correia	DCT	ilda.correia@cm-valongo.pt	
	Joana Pereira	DCJ	joana.pereira@cm-valongo.pt	
	Liliana Loureiro	DD	liliana.loureiro@cm-valongo.pt	
	Ramiro Ferreira	DL	ramiro.ferreira@cm-valongo.pt	
	Sónia Macedo	DESAS	sonia.macedo@cm-valongo.pt	
	Torcato Ferreira	DESAS	torcato.ferreira@cm-valongo.pt	
	Fátima Aguiar	DESAS	fatima.aguiar@cm-valongo.pt	

*DESAS (Divisão de Educação, Saúde e Ação Social); DCT (Divisão de Cultura e Turismo); DCJ (Divisão de Cidadania e Juventude); DD (Divisão de Desporto); DL (Divisão de Logística)



Data e hora 02 de novembro às 16h00

Local Sala Multiusos do Museu Municipal

O Município de Valongo está a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) como instrumento orientador de toda uma política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida, profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.

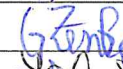
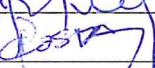
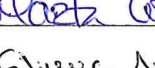
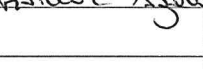
Enquadramento

O PMIND deverá identificar: os domínios de intervenção e respetivos objetivos; as medidas concretas de intervenção; as metas anualizadas para cada medida; os indicadores, de resultado e de impacto; o procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.

- ✓ Envolver os/as trabalhadores/as do Município de Valongo, de diferentes serviços, na identificação e definição de medidas de intervenção.

Objetivo da Sessão

- ✓ Promover a participação ativa na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, como instrumento estratégico para os domínios e áreas de intervenção identificados.

Presenças (Grupo 2)				
	Nome	Serviço*	Email	Rubrica
	André Teixeira	GAP/GAV	andre.teixeira@cmvalongo.onmicrosoft.com	
	Geraldina Garcês	DF	geraldina.garcez@cm-valongo.pt	
	Ilda Soares	DESAS	ilda.soares@cm-valongo.pt	
	Madalena Sofia Oliveira	Conselheira Ext.	madalenasofiaoliveira@gmail.com	
	Manuel Costa	DPOM	manuel.costa@cm-valongo.pt	
	Manuela Duarte	Vereadora	manuela.duarte@cm-valongo.pt	
	Marta Costa	DESAS	martadaniela.costa@cm-valongo.pt	
	Fátima Aguiar	DESAS		

*DESAS (Divisão de Educação, Saúde e Ação Social); DF (Divisão Financeira); GAP/GAV (Gabinete de Apoio à Presidência; Gabinete de Apoio à Vereação); DPOM (Divisão de Projetos, Obras Municipais).

Data e hora 04 de novembro às 10h00

Local Sala Multiusos do Museu Municipal

O Município de Valongo está a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) como instrumento orientador de toda uma política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida, profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.

Enquadramento

O PMIND deverá identificar: os domínios de intervenção e respetivos objetivos; as medidas concretas de intervenção; as metas anualizadas para cada medida; os indicadores, de resultado e de impacto; o procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.

✓ Envolver os/as trabalhadores/as do Município de Valongo, de diferentes serviços, na identificação e definição de medidas de intervenção.

Objetivo da Sessão

✓ Promover a participação ativa na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, como instrumento estratégico para os domínios e áreas de intervenção identificados.

Presenças (Grupo 3)				
	Nome	Serviço*	Email	Rubrica
	Adão Moreira	Cruz Vermelha Portug.	dgondomar.coordenadortecnico@cruzvermelha.org.pt	
	Maria Teresa Rodrigues	Gabinete Primeiro Passo	TeresaRodrigues@cm-valongo.pt	
	Couto Ferreira	DOT	couto.ferreira@cm-valongo.pt	
	Lisete Barroso	DA	lisete.barroso@cm-valongo.pt	
	Maria Matilde Ferreira	GMV	maria.matildeferreira@cm-valongo.pt	
	Rita Cunha	DTIM	rita.cunha@cm-valongo.pt	
	Teresa Fernandes	DJRH	mariateresa.coelho@cm-valongo.pt	
	Vânia Patricia Meles	DIPAI	vania.meles@cm-valongo.pt	
	Fátima Azevedo	DESAS	fatima.azevedo@cm-valongo.pt	

*DOT (Divisão de Ordenamento do Território); DA (Divisão de Ambiente); GMV (Gabinete de Medicina Veterinária); DTIM (Divisão de Tecnologias de Informação e Multimédia); DJRH (Divisão Jurídica e Recursos Humanos); DIPAI (Divisão de Inovação, Planeamento e Apoio ao Investimento); DESAS (Divisão de Educação, Saúde e Ação Social).



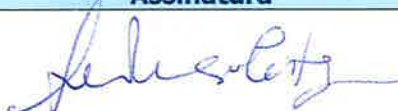
Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 56
Valongo- 14 /12/2021

Entidade	Representante no CLAS	Suplente	Assinatura
ADICE- Associação para o Desenvolvimento Integrado Cidade de Ermesinde	Maria da Trindade Morgado Vale	Maria de Fatima Plácido Aparicio	
ADRITEM (Associação de desenvolvimento rural integrado das terras de Santa Maria)	Maria Teresa T.V. Pousada Martins de Brito	Marta Gomes	
AGITO	Sisandra Brandão Pinto Siva Ribeiro	Marina Castro	
Agrupamento de Centros de Saúde Grande Porto III (ACES) Maia / Valongo	José Luis Falcão Sincer e Sepulveda	Maria de Lurdes Cordeiro Pinto	
Agrupamento de Escolas de Alfena	Elisabete da Conceição Teixeira Aguiar		
Agrupamento de Escolas de Campo	Ana Isabel Saldanha	Virgínia Varandas	<i>Ana Isabel Saldanha</i>

Atualizado em dezembro de 2021



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 56
Valongo- 14 /12/2021

Entidade	Representante no CLAS	Suplente	Assinatura
Agrupamento de Escolas de Ermesinde	Ana Maria Paiva B.V. Cortez	Ana Paula Teles Silva	
Agrupamento de Escolas de Valongo	Paula Sinde	Helena Lobo	
Agrupamento de Escolas S. Lourenço - Ermesinde	Jose Miguel Moreira Lopes Cunha Marques	Maria José Martins Magalhães Silva Carvalho	
Agrupamento de Escolas Vallis Longus	Maria Alzira Andrade Mota	Maria Joao Teixeira	
AIEV-Associação Industrial e Empresarial de Valongo	Armanda Raposo	Raquel Cancela	
Associação Ermesinde Cidade Aberta	Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues	Maria Manuela Martins	

Atualizado em dezembro de 2021



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 56
Valongo- 14 /12/2021

Entidade	Representante no CLAS	Suplente	Assinatura
Associação HELPO	Sílvia Maria André Nunes	Marisa Santos Silva	Marisa Santos Silva
Associação de Promoção Social do Calvário	Norberto Moreira da Rocha	Aureliano Ferreira Pinto	
Associação de Promoção Social e Cultural de Ermesinde	Rosa Maria Freitas Pinto	Maria de Fatima Rodrigues Matos	
Associação de Socorros Mútuos e Fúnebres do Concelho de Valongo	Manuel Gerardo Monteiro Dias	Neuza Filipa Neves Pimento	
Associação Viver Alfena	Fernando Miguel da Silva Gonçalves	Daniela Trocado Lima	Daniela Trocado Lima
Câmara Municipal de Valongo	José Manuel Ribeiro (Presidente)	Maria Manuela Moreira Duarte (Vereadora)	

Atualizado em dezembro de 2021



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 56
Valongo- 14 /12/2021

Entidade	Representante no CLAS	Suplente	Assinatura
Casa do Povo de Ermesinde	Inês Nogueira	Isabel Sousa	<i>Isabel Sousa</i>
Cenfim – Núcleo de Ermesinde	Dario Pinto	Gisela Baltazar	
Centro Hospitalar de São João, EPE	Alexandra Manuela Lopes Ferreira Duarte	Rosa Maria Castro Costa Barbosa	<i>Rosa Barbosa</i>
Centro Paroquial e Social de S. Martinho de Campo	Joao Pedro Serra Mendes Bizarro	Sónia Cristina Oliveira Teixeira	
Centro Social de Ermesinde	Henrique Queirós Rodrigues	Albertina da Graça Ribas Alves	<i>Albertina Alves</i>
Centro Social e Paroquial de Alfena	Manuel Fernando Soares da Silva	Andreia Sousa Moreira	
Centro Social e Paroquial St.º André de Sobrado	Vicente Nunes	Vitor Alves	

Atualizado em dezembro de 2021



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 56
Valongo- 14 /12/2021

Entidade	Representante no CLAS	Suplente	Assinatura
CRI de Porto Oriental/DICAD	Jorge Barbosa	Madalena Nunes	<i>Madalena Nunes</i>
Conselheira Local para a Igualdade de Género	Maria de Fátima Azevedo		
Consultamega consultoria e formação, Lda	Ricardo Ribeiro	Barbara Loro	
Cruz Vermelha Portuguesa-delegação Gondomar/Valongo	Adao Manuel Alves Moreira	Diana Salomé da Silva Lopes	<i>Freire</i> <i>Diana Salomé</i>
Direção Geral de Reinserção Social – Equipa Porto Penal 4	Rosa Maria Tavares Ferreira Pinto de Freitas	Ivete Marina Silva Rocha	
EDUCASOM-Associação de Artes e Cultura	Manuela Sousa	Cristiana Morais	

Atualizado em dezembro de 2021



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 56
Valongo- 14 /12/2021

Entidade	Representante no CLAS	Suplente	Assinatura
Fundação Allamano	Ana Alexandra Ribeiro Correia	Joaquim Jacinto Pereira da Mota	
Grupo Dramático e Recreativo da Retorta	João Paulo da Silva Pereira	Hélio Fernando da Silva Rebello	
Guarda Nacional Republicana (Valongo)	Rui Manuel Andrade Alen	Miguel Martins	
Idade dos Afetos, LDA.	Bruno Filipe Silva Oliveira	Altino José da Silva Oliveira	
IEFP – Centro de Emprego de Valongo	Maria Luisa Dias Barreto	Sandra de Fatima Fonseca Simão	
Instituto Bom Pastor "Haurietis Aquas"	Nazaré Jardim	Joana Isabel Marques	

Atualizado em dezembro de 2021



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 56
Valongo- 14 /12/2021

Entidade	Representante no CLAS	Suplente	Assinatura
Instituto de Segurança Social, I.P. – Centro Distrital de Segurança Social do Porto/Valongo	Emilia Paula Ferreira Monteiro	Ana Eugenia Sousa	<i>Ana Eugenia</i>
I. Sense -Centro de desenvolvimento infantil	Susana Andreia Fernandes Gonçalves	Daniela Tavares	
Lar Marista de Ermesinde	Paulo Jorge Carvalho Pacheco	Raquel Vanessa Teixeira Rocha	<i>R V T</i>
Mais Valongo -Associação de apoio a comunidade	Carlos Rafael Neves Pereira	Dulce Moreira <i>Francisca Queilhas</i>	<i>Francisca Queilhas</i>
Passo Positivo	Isabel Maria Gomes Ferreira	Maria Cristina Gomes Ferreira Mendes	<i>Carolina Mendes</i>
Presidente da Junta de Freguesia de Alfena	Luis Miguel Pereira Caetano	Vera Lucia Batista de Matos	<i>Vera Matos</i>
Presidente da Junta de Freguesia de Campo e Sobrado	Alfredo Costa Sousa		

Atualizado em dezembro de 2021



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 56
Valongo- 14 /12/2021

Entidade	Representante no CLAS	Suplente	Assinatura
Presidente da Junta de Freguesia de Ermesinde	Ana Elisabete Barbosa Carvalho	João Fernando da Costa Morgado (Presidente)	
Presidente da Junta de Freguesia de Valongo (Representante)	Rute Susete Silva Aguiar Moreira	Ru	Rute Moreira
Profival – Ensino e Formação Profissional, Lda.	Paula Cristina da Silva Moreira	José Manuel Esteves da Cunha Leite	JP
PSP – Divisão Policial da Maia	Sílvia Arminda da Costa Caçador	Marco Manuel Moreira da Silva Carvalho	
Santa Casa da Misericórdia de Valongo	Cecília Maria Martins Jorge	Ana Sofia Paiva Nunes dos Santos	

Total -49 entidades

Atualizado em dezembro de 2021



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 56
Valongo- 14 /12/2021

Entidades Convidadas

Entidade	Representante no CLAS	suplente	Assinatura
Presidente da comissão de proteção de crianças e jovens de Valongo	Paula Navarro	Elisabete Carvalho	<i>Paula Navarro</i>

Núcleo executivo	Ana Eugenia Sousa	<i>Ana Eugenia Sousa</i> <i>Helena Esteves Lobo</i> <i>Ilda Soares</i> <i>Maria João Ilharco</i> <i>Manuela Martins</i>
	Conceição Moreira	
	Fátima Rocha	
	Helena Esteves Lobo	
	Ilda Soares	
	Maria João Ilharco	
	Manuela Martins	

Atualizado em dezembro de 2021



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 56
Valongo- 14 /12/2021

Equipe técnica de apoio a rede	Filipa Espinheira	Filipa Espinheira
	Maria de Fátima Azevedo	Fátima Azevedo

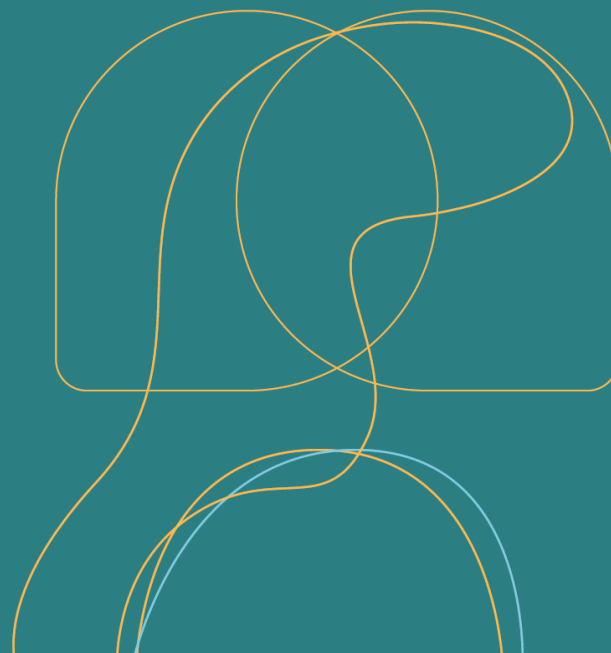
Atualizado em dezembro de 2021



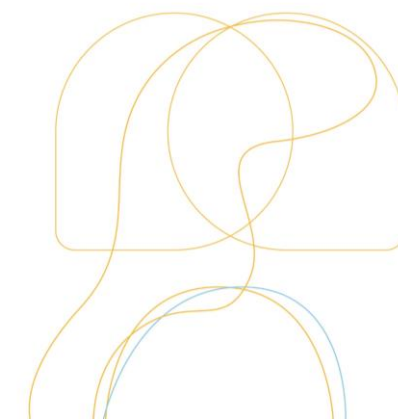
Reunião CLAS

14 de dezembro de 2021

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

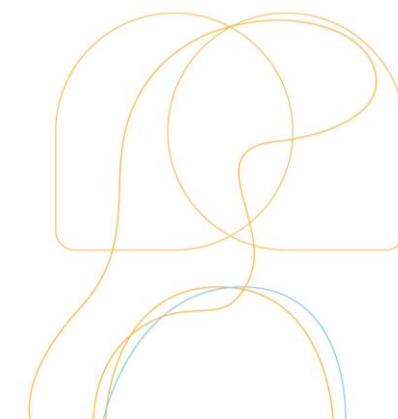
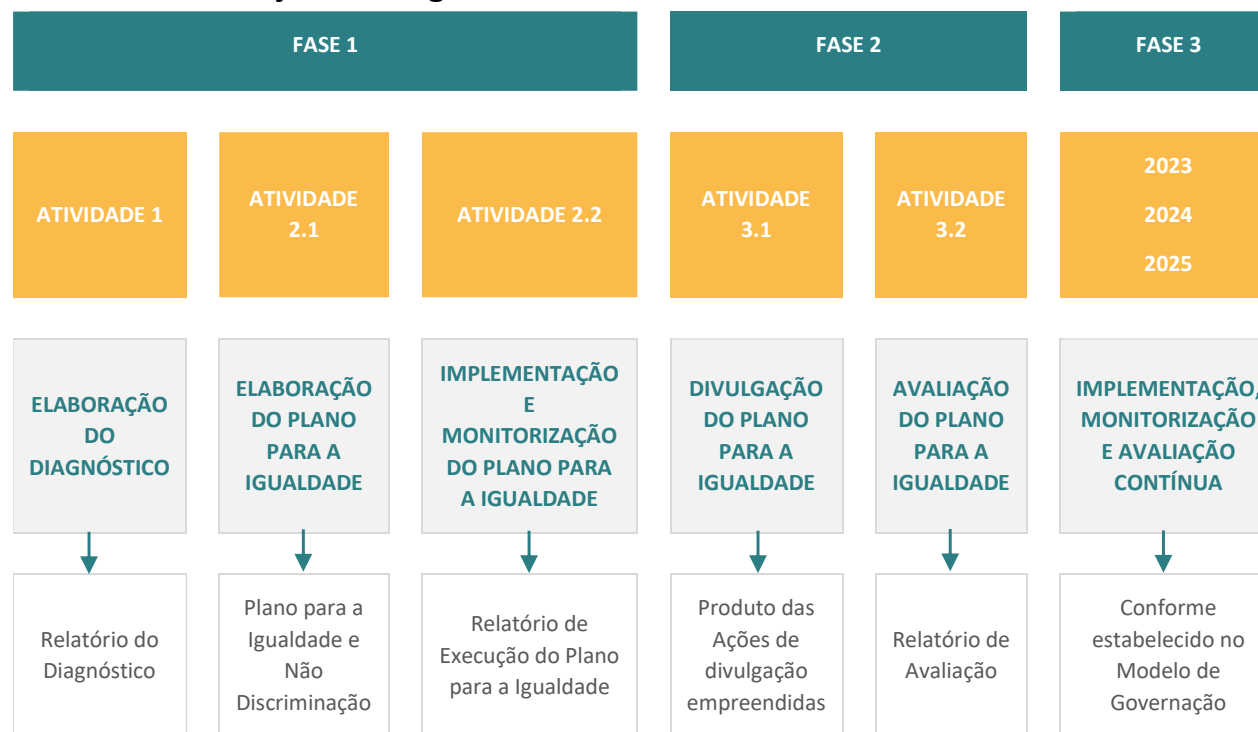


1. Metodologia;
2. Articulação com Outros Programas;
3. Diagnóstico (temas analisados);
4. Áreas de Intervenção;
5. Domínios de Intervenção;
6. PMIND.



O **Município de Valongo** está a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) como instrumento orientador de toda uma política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida, profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.

O desenvolvimento e implementação do Plano Municipal para Igualdade e a Não Discriminação segue uma metodologia participativa e ponderada, compreendendo a execução das seguintes atividades:



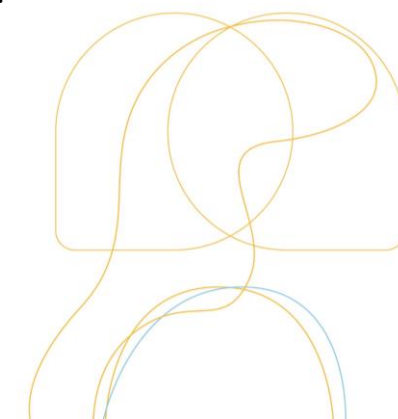
O PMIND de Valongo tem de se encontrar **alinhado com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND)**.

A ENIND promove a construção de um país com um futuro sustentável que assegure os direitos humanos e a participação de todos, priorizando a intervenção ao nível do mercado de trabalho, educação, prevenção e combate à violência doméstica e de género e combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Assim, a estratégia principal pressupõe a eliminação dos estereótipos, através das medidas concretas presentes nos três Planos de Ação:

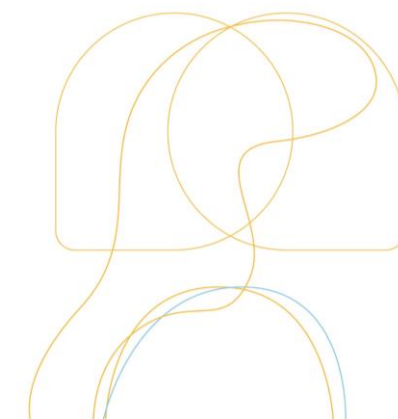
- 1. Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);**
- 2. Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD);**
- 3. Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género,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

bem como, do IV **Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021**.



Áreas analisadas:

- Geografia (enquadramento);
- Mobilidade;
- Demografia (evolução demográfica, imigrantes, religião, matrimónio, natalidade, parentalidade, mortalidade infantil, educação e emprego);
- Economia (análise económico-demográfica e económico-empresarial);
- Ação e Proteção Social (população jovem, população idosa, população com deficiência e habitação social);
- Segurança e Prevenção da Violência Doméstica;
- Município de Valongo (relação com a CIG, estrutura organizacional, caracterização dos Recursos Humanos e políticas e procedimentos internos);
- Agentes Locais (áreas contactadas: Educação, Saúde, Cultura, Desporto e Empresas).



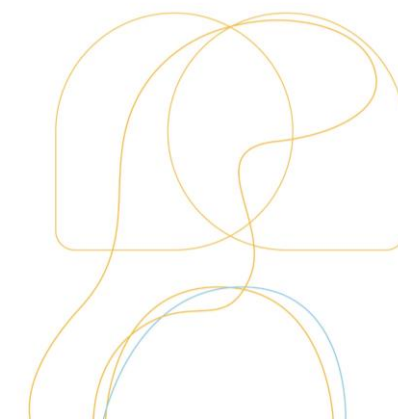
Da análise do Diagnóstico, surgem as seguintes áreas de intervenção:

PESSOAS Território Violência **Conciliação** Democracia

Governança COESÃO Cidadania Habitação **Saúde**

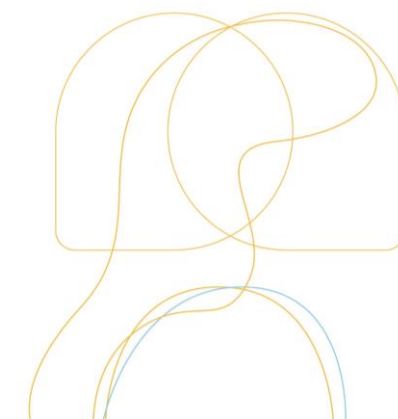
Cultura **Desporto** MERCADO DE TRABALHO **Juventude**

INCLUSÃO DE TOD@S





Dando origem aos **Domínios de Intervenção**:

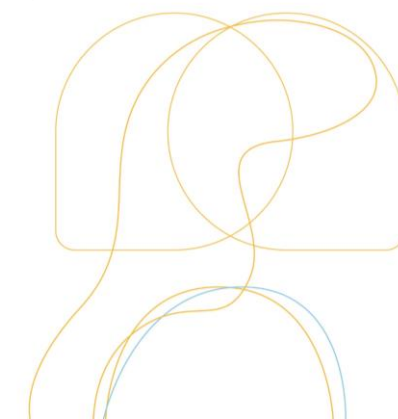


PMIND deverá identificar:

- os domínios de intervenção e respetivos objetivos;
- as medidas concretas de intervenção;
- as metas anualizadas para cada medida;
- os indicadores, de resultado e de impacto;
- o procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.

Os indicadores devem ser pensados para um **horizonte temporal de quatro anos**.

CONTAMOS COM A VOSSA PARTICIPAÇÃO!



ATA N.º 56

Aos quatorze dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e um, nas instalações do Forum Vallis Longus, auditório Dr. Antonio Macedo, reuniu o Conselho Local de Ação Social de Valongo em sessão extraordinária. Estiveram presentes nesta reunião os elementos representantes das diversas entidades, conforme folha de presenças (anexo 1).

Constituição da mesa:

Vereadora da Ação Social e Igualdade, Manuela Duarte, que substituiu o Presidente do CLAS e da Câmara Municipal de Valongo, Dr. José Manuel Ribeiro;

Coordenadora do núcleo executivo da Rede Social, Ilda Soares.

Ordem de trabalhos:

1. Apreciação e aprovação da ata nº 55 (em anexo);
2. Apresentação do projeto ASA 4.0;
3. Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação -diagnóstico e plano de ação.

A Vereadora Manuela Duarte iniciou a sessão, justificando a ausência do Sr. Presidente da Câmara e do CLAS de Valongo, Dr. José Manuel Ribeiro, por questões de agenda. Agradeceu a presença de todos/as e deu início à ordem de trabalhos, passando a palavra a Ilda Soares

1. Apreciação e aprovação da ata nº 55;

Colocada à votação a ata enviada por correio eletrónico a todos os parceiros, foi aprovada por unanimidade das pessoas presentes.

2. Apresentação do projeto ASA 4.0;

A Carla Marques técnica afeta ao programa ASA, da Câmara Municipal de Valongo, fez a apresentação do Projeto. O Projeto ASA 4.0 é um projeto na área da literacia digital dirigido a todos os alunos e alunas da Academia Sénior do Programa Acreditamos em Seniores Ativos.

Este projeto passa pela cedência de um tablet que contém conteúdos e aplicações adaptadas e trabalhadas para a população sénior.

O ASA 4.0 tem como objetivos: integrar digitalmente a população sénior, melhorar a sua qualidade de vida, desenvolver o sentido de cidadania ativa e diminuir o sentimento de solidão e de isolamento agudizado pela pandemia.

3. Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação -diagnóstico e plano de ação

O Município de Valongo, através de uma candidatura, está a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) como instrumento orientador de toda uma política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida, profissional, familiar, social e outras.

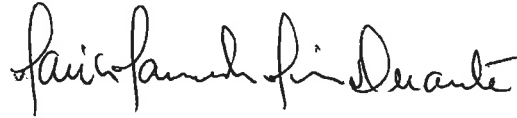
Por se tratar de um documento direcionado para o interior da Câmara, mas também com ações direcionadas para as entidades externas, esta sessão teve como principal objetivo, promover a participação das entidades parceiras do CLAS na elaboração do plano de ação.

A execução do plano foi adjudicada à empresa Vetor Estratégico. Nesse contexto a Filipa Gomes, da empresa Vetor Estratégico, responsável pela elaboração do PMIND, fez uma breve apresentação (anexo nº 2), passando de seguida à utilização de uma metodologia participativa, subdividiu em grupos a plateia, pedindo a cada grupo que elenquem ações nos diversos domínios.

No final cada grupo apresentou ao plenário os contributos a inserir no plano de ação.

Nada mais havendo a tratar, a reunião foi dada como encerrada, cuja ata vai ser assinada pela Sra. Vereadora dos Pelouros da Ação Social e Igualdade, Drª Manuela Duarte.

A Vereadora dos Pelouros da Ação Social e Igualdade



(Drª Manuela Duarte)



VALorizar @igualdade

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

O Município de Valongo está a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) como instrumento orientador de toda uma política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida, profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.

O PMIND, em desenvolvimento no âmbito do Aviso N° POI-SE-22-2020-03 | Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, é um documento que expõe o aprofundado conhecimento das problemáticas existentes no concelho e contempla duas ações:



ELABORAÇÃO DO
DIAGNÓSTICO DO
TERRITÓRIO



ELABORAÇÃO DO
PLANO PARA A
IGUALDADE

O PMIND DEVERÁ IDENTIFICAR:

- os domínios de intervenção e respetivos objetivos;
- as medidas concretas de intervenção;
- as metas anualizadas para cada medida;
- os indicadores, de resultado e de impacto;
- o procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.

Os indicadores devem ser pensados para um horizonte temporal de quatro anos.

CONTAMOS COM A SUA PARTICIPAÇÃO!



CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO
(DIVISÃO DE EDUCAÇÃO, SAÚDE E AÇÃO SOCIAL)

DECLARAÇÃO

No âmbito do Protocolo de Cooperação assinado entre a CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e a Câmara Municipal de Valongo e dando, assim, cumprimento ao definido na cláusula nº 4 do referido documento, nomeio para Equipe afeta ao Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação os elementos a seguir identificados:

➤ **2 Conselheiros/as Locais para a Igualdade:**

- Conselheira Interna – Fátima Azevedo
- Conselheira Externa – Madalena Sofia Oliveira

➤ **1 Elemento do Executivo:**

- Vereadora da Ação Social e Igualdade: Manuela Duarte

➤ **1 Dirigente da Câmara:**

- Divisão de Educação, Saúde e Ação Social – Torcato Ferreira

➤ **Interlocutoras/es de diferentes serviços:**

- Ação Social – Ilda Soares e Sónia Macedo
- Saúde – Helena Oliveira
- Educação – Marta Costa
- Divisão Jurídica e Recursos Humanos – Teresa Fernandes
- Divisão Financeira e Aprovisionamento – Geraldina Garcez

➤ **1 Investigador/a ou Especialista na área da Igualdade:**

- Vector Estratégico – Estudos e Consultoria, S.A (Empresa responsável pela assessoria técnica na Elaboração e Implementação do PMI)

Interlocutora - Filipa Gomes

➤ **1 Representante de uma ONG, com assento no Conselho Consultivo da CIG**

- Cruz Vermelha Portuguesa – Delegação Gondomar/Valongo

Interlocutor – Adão Manuel Alves Moreira - Adjunto Executivo da CVP/ Delegação Gondomar/Valongo

Valongo, 15 de junho de 2021

José Manuel Ribeiro, Dr.

Presidente da Câmara Municipal de Valongo

Exmo./a. Sr./a

Conselheiro/a do CLAS de Valongo

Assunto: “Convocatória - Plenário nº 57 do CLAS de Valongo”

Na qualidade de representante dessa instituição no CLAS de Valongo, venho por este meio convocar V. Exa para a **reunião ordinária do CLAS, que se realizará dia 7 de março 2022, pelas 10h, com fim previsto para 12h, no Auditório Dr. Antonio Macedo**, sito no edifício Vallis Longus, Av. 5 de outubro em Valongo.

Ordem de trabalhos:

1. Apreciação e aprovação da ata nº 56 (em anexo);
2. Análise e aprovação de pareceres emitidos pelo NE - ao PRR aviso nº 02/C03-i01/2021 “Requalificação e alargamento da rede de equipamentos e respostas sociais “:
 - a) Casa do Povo de Ermesinde – Centro de Dia e Serviço de Apoio Domiciliário;
 - b) AVA - CACI - Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão;
3. Apresentação do Centro Europe Direct AMP;
4. Apresentação do Gabinete GaLLPE - Gabinete Local de Luta contra a Pobreza Energética – CLDS4G/ValEr;
5. Projeto IDDA/ Intervenção Domiciliar na Doença de Alzheimer-ponto de situação;
6. Apresentação do Projeto UGS - Unboxing Gender Stereotypes;
7. Projeto “Cruzar Caminhos” - Eixo da Reinserção – SICAD – Apresentação dos resultados;
8. Apresentação do projeto Apartamentos Partilhados “VallisLongusHOME”
9. Apresentação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação;
10. Outros assuntos

Informa-se que o acolhimento dos participantes será feito a partir das 9h 30m, deverão usar máscara e manter o distanciamento.

Solicito confirmação da presença para o endereço da rede social: redesocial@cm-valongo.pt

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente do CLAS,

(Dr. José Manuel Pereira Ribeiro)



Folha de presenças – técnicos das entidades parceiras do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo

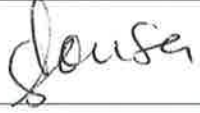
Sessão plenária nº57
Valongo- 7/3/2022

Entidade/Projeto	Nome	Assinatura
CLDS + SOCIAL	Carla Corvalho	Carla Corvalho
Agrup. Escolas Campo	Ana Saldanha	Ana Saldanha
Europe Direct NPIR	José Sousa	José Sousa
CSE	Paula Fesella	Paula Fesella
CLDS VALER	Flávia Amadorim	Flávia Amadorim
CSO	Isabel Garcia	Isabel Garcia
CLDS VALER	Ana Rentes	Ana Rentes
CLDS Valer	Ana Rita Gouveia	Ana Rita Gouveia
ECCOS	Isabel Pacheco	Isabel Pacheco
CNV	Helena O. Silva	Helena O. Silva
AVA	Adriana Zeined	Adriana Zeined

Atualizado em março de 2022

Folha de presenças – técnicos das entidades parceiras do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo

Sessão plenária nº57
Valongo- 7/3/2022

Entidade/Projeto	Nome	Assinatura
AVA	Inês Cunha	Inês Cunha
AVA	Filipa Morais	
CLDS Alfena	Marta Dias	
IDDA / ECCOS	Diogo Gromardo	
CLDS Alfena	Emília Chicho	
ECCOS	Ana Sousa	
CP - J	Paula Noronha	Paula
Vector Estratégias	Catarina Reis	Catarina Reis

Atualizado em março de 2022



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 57
Valongo- 7 /3/2022

Entidade	Representante no CLAS	Suplente	Assinatura
ADICE- Associação para o Desenvolvimento Integrado Cidade de Ermesinde	Maria da Trindade Morgado Vale	Maria de Fatima Plácido Aparício	<i>M. Vale</i>
ADRIEM (Associação de desenvolvimento rural integrado das terras de Santa Maria)	Maria Teresa T.V. Pousada Martins de Brito	Marta Gomes	
AGITO	Sisandra Brandão Pinto Siva Ribeiro	Marina Castro	<i>Agito, Ida Sisandra Brandão</i>
Agrupamento de Centros de Saúde Grande Porto III (ACES) Maia / Valongo	José Luis Falcão Sincer e Sepulveda	Maria de Lurdes Cordeiro Pinto	
Agrupamento de Escolas de Alfena	Elisabete da Conceição Teixeira Aguiar	<i>Elisabete Aguiar</i>	<i>Elisabete Aguiar</i>
Agrupamento de Escolas de Campo	Ana Isabel Saldanha	Virgínia Varandas	<i>Ana Isabel</i>

Atualizado em março de 2022



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 57
Valongo- 7 /3/2022

Entidade	Representante no CLAS	Suplente	Assinatura
Agrupamento de Escolas de Ermesinde	Ana Maria Paiva B.V. Cortez	Ana Paula Teles Silva	
Agrupamento de Escolas de Valongo	Paula Sinde	Helena Lobo	
Agrupamento de Escolas S. Lourenço - Ermesinde	Jose Miguel Moreira Lopes Cunha Marques	Maria José Martins Magalhães Silva Carvalho	<i>Maria José Carvalho</i>
Agrupamento de Escolas Vallis Longus	Maria Alzira Andrade Mota	Maria Joao Teixeira	
AIEV-Associação Industrial e Empresarial de Valongo	Armanda Raposo	Raquel Cancela	
Associação Ermesinde Cidade Aberta	Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues	Maria Manuela Martins	<i>Manuela Martins</i>

Atualizado em março de 2022



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 57
Valongo- 7 /3/2022

Entidade	Representante no CLAS	Suplente	Assinatura
Associação HELPO	Silvia Maria André Nunes	Marisa Santos Silva	<i>Silvia Nunes</i>
Associação de Promoção Social do Calvário	Norberto Moreira da Rocha	Aureliano Ferreira Pinto	
Associação de Promoção Social e Cultural de Ermesinde	Rosa Maria Freitas Pinto	Maria de Fatima Rodrigues Matos	
Associação de Socorros Mútuos e Fúnebres do Concelho de Valongo	Manuel Gerardo Monteiro Dias	Neuza Filipa Neves Pimento	
Associação Viver Alfena	Fernando Miguel da Silva Gonçalves	Daniela Trocado Lima	<i>Daniela Lima</i>
Câmara Municipal de Valongo	José Manuel Ribeiro (Presidente)	Maria Manuela Moreira Duarte (Vereadora)	

Atualizado em março de 2022



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 57
Valongo- 7 /3/2022

Entidade	Representante no CLAS	Suplente	Assinatura
Casa do Povo de Ermesinde	Inês Nogueira	Isabel Sousa	
Cenfim – Núcleo de Ermesinde	Dario Pinto	Gisela Baltazar	
Centro Hospitalar de São João, EPE	Alexandra Manuela Lopes Ferreira Duarte	Rosa Maria Castro Costa Barbosa	
Centro Paroquial e Social de S. Martinho de Campo	Joao Pedro Serra Mendes Bizarro	Sónia Cristina Oliveira Teixeira	
Centro Social de Ermesinde	Henrique Queirós Rodrigues	Albertina da Graça Ribas Alves	
Centro Social e Paroquial de Alfena	Manuel Fernando Soares da Silva	Andreia Sousa Moreira	
Centro Social e Paroquial St.º André de Sobrado	Vicente Nunes	Vitor Alves	

Atualizado em março de 2022



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 57
Valongo- 7 /3/2022

Entidade	Representante no CLAS	Suplente	Assinatura
CRI de Porto Oriental/DICAD	Jorge Barbosa	Madalena Nunes	<i>Madalena Nunes</i>
Conselheira Local para a Igualdade de Género	Maria de Fátima Azevedo	<i>Fátima Azevedo</i>	
Consultamega consultoria e formação, Lda	Ricardo Ribeiro	Barbara Loro	<i>Barbara Loro</i>
Cruz Vermelha Portuguesa-delegação Gondomar/Valongo	Adao Manuel Alves Moreira	Diana Salomé da Silva Lopes	<i>Diana Salomé da Silva Lopes</i> <i>Adelaide SGA</i>
Direção Geral de Reinserção Social – Equipa Porto Penal 4	Rosa Maria Tavares Ferreira Pinto de Freitas	Ivete Marina Silva Rocha	
EDUCASOM-Associação de Artes e Cultura	Manuela Sousa	Cristiana Morais	

Atualizado em março de 2022



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 57
Valongo- 7 /3/2022

Entidade	Representante no CLAS	Suplente	Assinatura
Fundação Allamano	Ana Alexandra Ribeiro Correia	Joaquim Jacinto Freitas Pereira da Mota	<i>Ana Correia</i>
Grupo Dramático e Recreativo da Retorta	João Paulo da Silva Pereira	Hélio Fernando da Silva Rebello	
Guarda Nacional Republicana (Valongo)	Rui Manuel Andrade Alen	Miguel Martins	
Idade dos Afetos, LDA.	Bruno Filipe Silva Oliveira	Altino José da Silva Oliveira	
IEFP – Centro de Emprego de Valongo	Maria Luisa Dias Barreto ✓	Sandra de Fatima Fonseca Simão	<i>Sandra</i>
Instituto Bom Pastor "Haurietis Aquas"	Nazaré Jardim	Joana Isabel Marques	<i>Joana</i>

Atualizado em março de 2022



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 57
Valongo- 7 /3/2022

Entidade	Representante no CLAS	Suplente	Assinatura
Instituto de Segurança Social, I.P. – Centro Distrital de Segurança Social do Porto/Valongo	Emilia Paula Ferreira Monteiro	Ana Eugenia Sousa	Ana Eugenia F
I. Sense -Centro de desenvolvimento infantil	Susana Andreia Fernandes Gonçalves	Daniela Tavares	Susana Gonçalves
Lar Marista de Ermesinde	Paulo Jorge Carvalho Pacheco	Raquel Vanessa Teixeira Rocha	R V R
Mais Valongo -Associação de apoio a comunidade	Carlos Rafael Neves Pereira	Dulce Moreiras	
Passo Positivo	Isabel Maria Gomes Ferreira	Maria Cristina Gomes Ferreira Mendes	P/ Emocional Caracina Mendes
Presidente da Junta de Freguesia de Alfena	Luis Miguel Pereira Caetano	Vera Lucia Batista de Matos	Vera Matos
Presidente da Junta de Freguesia de Campo e Sobrado	Alfredo Costa Sousa		

Atualizado em março de 2022



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 57
Valongo- 7 /3/2022

Entidade	Representante no CLAS	Suplente	Assinatura
Presidente da Junta de Freguesia de Ermesinde	Ana Elisabete Barbosa Carvalho	João Fernando da Costa Morgado (Presidente)	
Presidente da Junta de Freguesia de Valongo (Representante)	Rute Susete Silva Aguiar Moreira	<i>Rute Moreira</i>	
Profival – Ensino e Formação Profissional, Lda.	Paula Cristina da Silva Moreira	José Manuel Esteves da Cunha Leite	<i>[Assinatura]</i>
PSP – Divisão Policial da Maia	Sílvia Arminda da Costa Caçador	Marco Manuel Moreira da Silva Carvalho	
Santa Casa da Misericórdia de Valongo	Cecília Maria Martins Jorge	Ana Sofia Paiva Nunes dos Santos	<i>Cecília Jorge</i>

Total -49 entidades

Atualizado em março de 2022



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 57
Valongo- 7 /3/2022

Entidades Convidadas

Entidade	Representante no CLAS	suplente	Assinatura
Presidente da comissão de proteção de crianças e jovens de Valongo	Paula Navarro	Elisabete Carvalho	

Núcleo executivo	Ana Eugenia Sousa	
	Conceição Moreira	
	Fátima Rocha	
	Helena Esteves Lobo	
	Ilda Soares	
	Maria João Ilharco	
	Manuela Martins	

Atualizado em março de 2022



Folha de presenças -Entidades do Conselho Local de Ação Social (CLAS) de Valongo
Sessão plenária nº 57
Valongo- 7 /3/2022

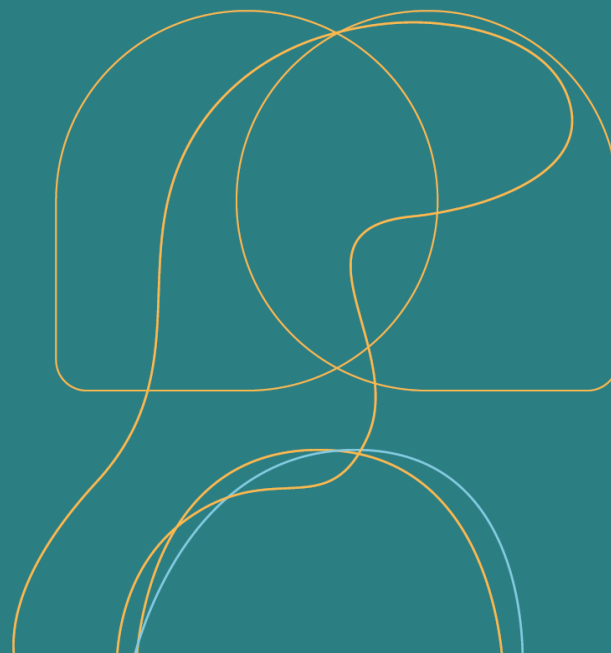
Equipe técnica de apoio a rede	Filipa Espinheira	<i>Filipa Espinheira Ramos</i> <i>Fátima Azevedo</i>
	Maria de Fátima Azevedo	

Atualizado em março de 2022

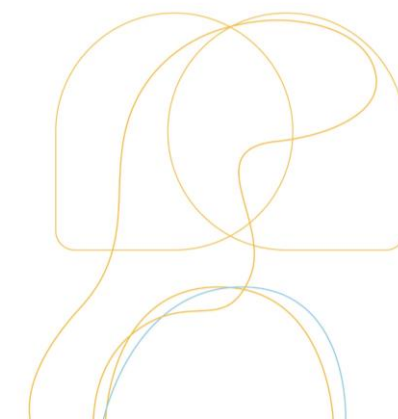


Reunião CLAS
07 de março de 2022

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

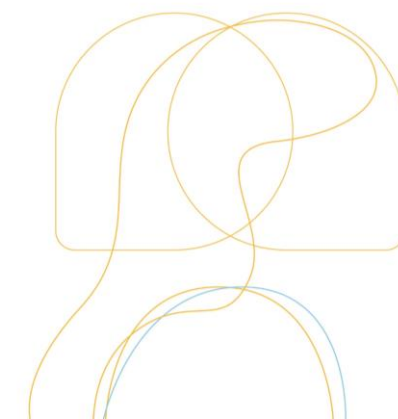


1. Metodologia;
2. Articulação com Outros Programas;
3. Diagnóstico (temas analisados);
4. Áreas de Intervenção;
5. Domínios de Intervenção;
6. Missão, Visão e Objetivos;
7. Eixos Estratégicos;
8. Medidas;
9. Ficha Técnica;
10. Modelo de Governação;
11. Marca.



O **Município de Valongo** está a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) como instrumento orientador de toda uma política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida, profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.

O desenvolvimento e implementação do Plano Municipal para Igualdade e a Não Discriminação segue uma metodologia participativa e ponderada, compreendendo a execução das seguintes atividades:



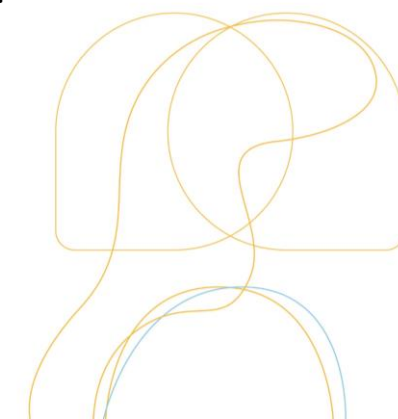
O PMIND de Valongo tem de se encontrar **alinhado com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND)**.

A ENIND promove a construção de um país com um futuro sustentável que assegure os direitos humanos e a participação de todos, priorizando a intervenção ao nível do mercado de trabalho, educação, prevenção e combate à violência doméstica e de género e combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Assim, a estratégia principal pressupõe a eliminação dos estereótipos, através das medidas concretas presentes nos três Planos de Ação:

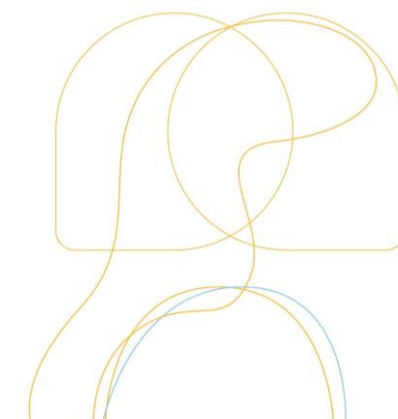
- 1. Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);**
- 2. Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD);**
- 3. Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género,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

bem como, do IV **Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021**.



Áreas analisadas:

- Geografia (enquadramento);
- Mobilidade;
- Demografia (evolução demográfica, imigrantes, religião, matrimónio, natalidade, parentalidade, mortalidade infantil, educação e emprego);
- Economia (análise económico-demográfica e económico-empresarial);
- Ação e Proteção Social (população jovem, população idosa, população com deficiência e habitação social);
- Segurança e Prevenção da Violência Doméstica;
- Município de Valongo (relação com a CIG, estrutura organizacional, caracterização dos Recursos Humanos e políticas e procedimentos internos);
- Agentes Locais (áreas contactadas: Educação, Saúde, Cultura, Desporto e Empresas).



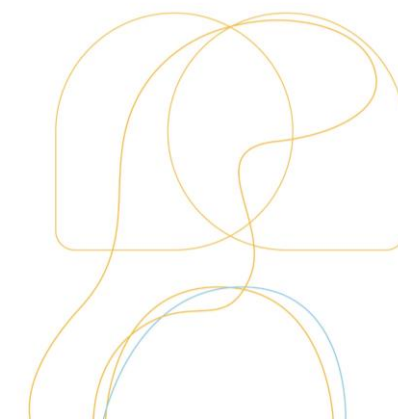
Da análise do Diagnóstico, surgem as seguintes áreas de intervenção:

PESSOAS Território Violência **Conciliação** Democracia

Governança COESÃO Cidadania Habitação **Saúde**

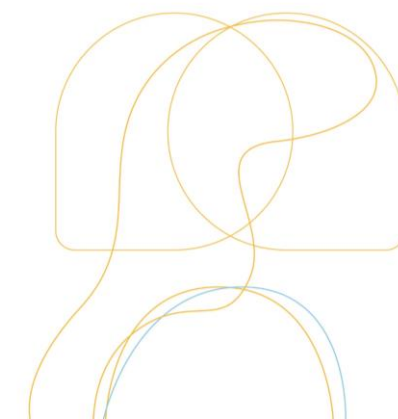
Cultura **Desporto** MERCADO DE TRABALHO **Juventude**

INCLUSÃO DE TOD@S



Dando origem aos **Domínios de Intervenção**:

Domínios de Intervenção	 A. Democracia Paritária: Governança, Poder Político e Tomada de Decisão	 B. Gestão de Pessoas e Conciliação da Vida Familiar, Pessoal e Profissional	 C. Violência de Género e Outras Formas de Violência
 D. Coesão e Inclusão Social	 E. Cidadania e Participação na Sociedade	 F. Habitação, Mobilidade e Sustentabilidade	 G. Saúde, Direitos Sexuais e Reprodutivos





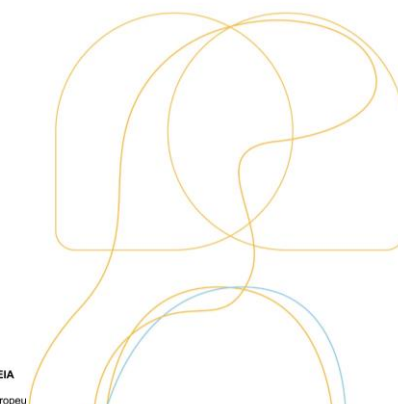
Missão

(Para que exista)

Igualdade de Oportunidades para TOD@S

Visão

+ Igual na Diferença



De forma a alcançar a Visão e a Missão definidas são identificados os seguintes **Objetivos Estratégicos**, em harmonia com os Domínios de Intervenção:

DI - A **Democracia Paritária: Governança, Poder Político e Tomada de Decisão**

Fomentar políticas de incentivo à participação na Sociedade.

DI - B **Gestão de Pessoas e Conciliação da Vida Familiar, Pessoal e Profissional**

Sensibilizar e promover medidas para a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional.

DI - C **Violência Doméstica e Outras Formas de Violência**

Informar e sensibilizar para as diferentes formas de violência.

DI - D **Coesão e Inclusão Social**

Garantir o desenvolvimento de iniciativas de coesão e inclusão social.



DI - E **Cidadania e Participação na Sociedade**

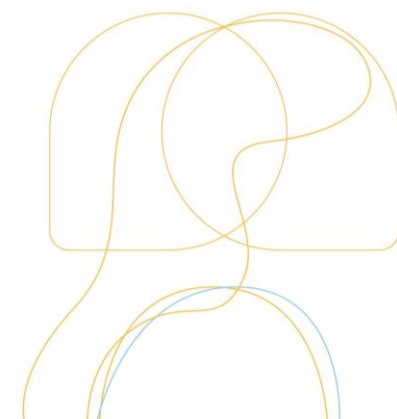
Potenciar condições para uma participação plena e igualitária na Sociedade.

DI - F **Habitação, Mobilidade e Sustentabilidade**

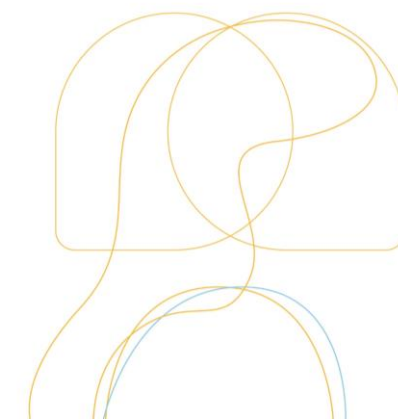
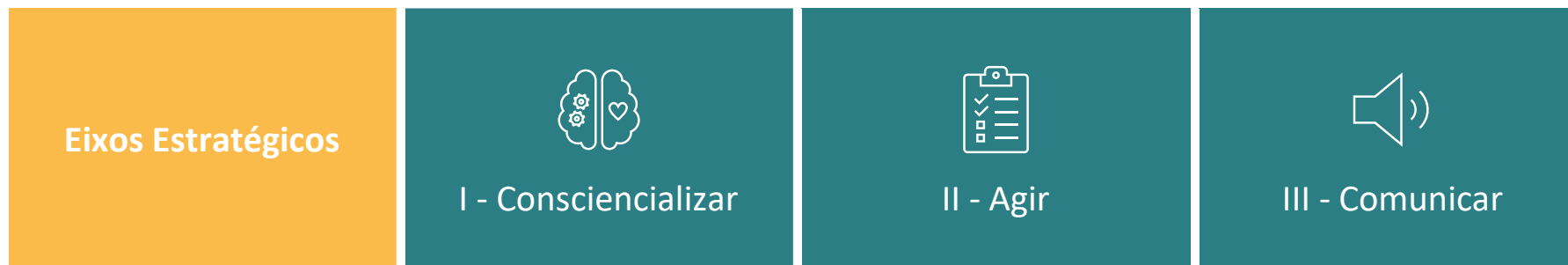
Promover a integração e articulação com as políticas públicas municipais.

DI - G **Saúde, Direitos Sexuais e Reprodutivos**

Criar condições para a sensibilização e informação na Saúde.



Mediante os Domínios de Intervenção, foram definidos **3 Eixos Estratégicos**:

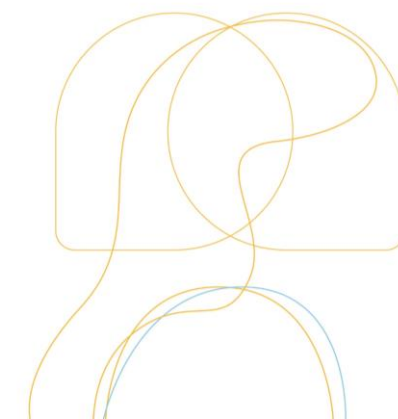


Eixos Estratégicos



Medidas

01. Aprender para Ensinar
02. Envolver na Igualdade
03. Compreender a (Des)Igualdade
04. Uma Cidade para Tod@s
05. A Voz para a Inclusão
06. Ações de Capacitação para Equipas de Intervenção
07. Exposição do Manual Breve de Cidadania Local
08. Curso Breve de Cidadania Local
09. Eleição dos Pequenos Grandes



Eixos Estratégicos



I - Conscienciar



II - Agir

Medidas

01. Eventos Pop-Up de sinalização de dias especiais

02. + desporto, - discriminação

03. Jardim Sensorial Municipal

04. TOP – Testar, Observar, Perguntar

05. + Amor, - Violência

06. A tua Saúde, a tua Vida

07. Politiquices (ou não?) – A Importância da Participação

08. (Faz) + por Ti, + por Tod@s

09. O que posso fazer hoje?

Medidas

10. + Presente

11. Mulheres Empreendedoras

12. Prémio “Entidade Inclusiva e Igual”

13. Clube das avós e dos avôs

14. Teatro Sénior: (Des)Igualar

15. Eu Sou Digital

16. Uma Casa para Tod@s

17. Orçamento Participativo Jovem de Valongo - OPJV

18. Distinção de Individualidades por Trabalho no âmbito da Igualdade



Eixos Estratégicos



I - Consciencializar



II - Agir



III - Comunicar

Medidas

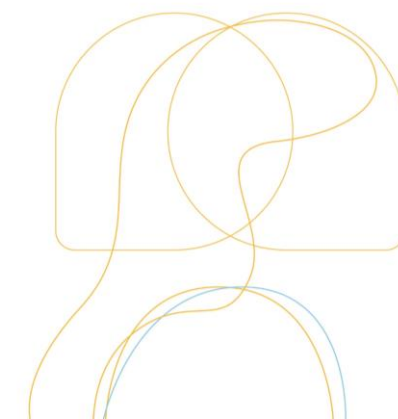
01. Informar e Partilhar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

02. Reorganizar para Igualar

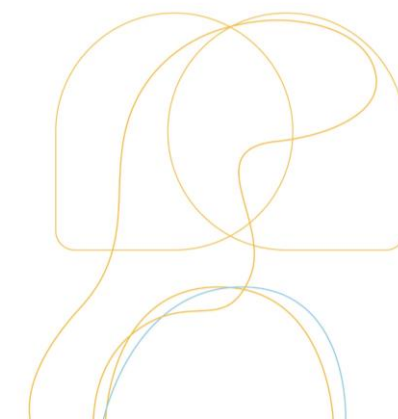
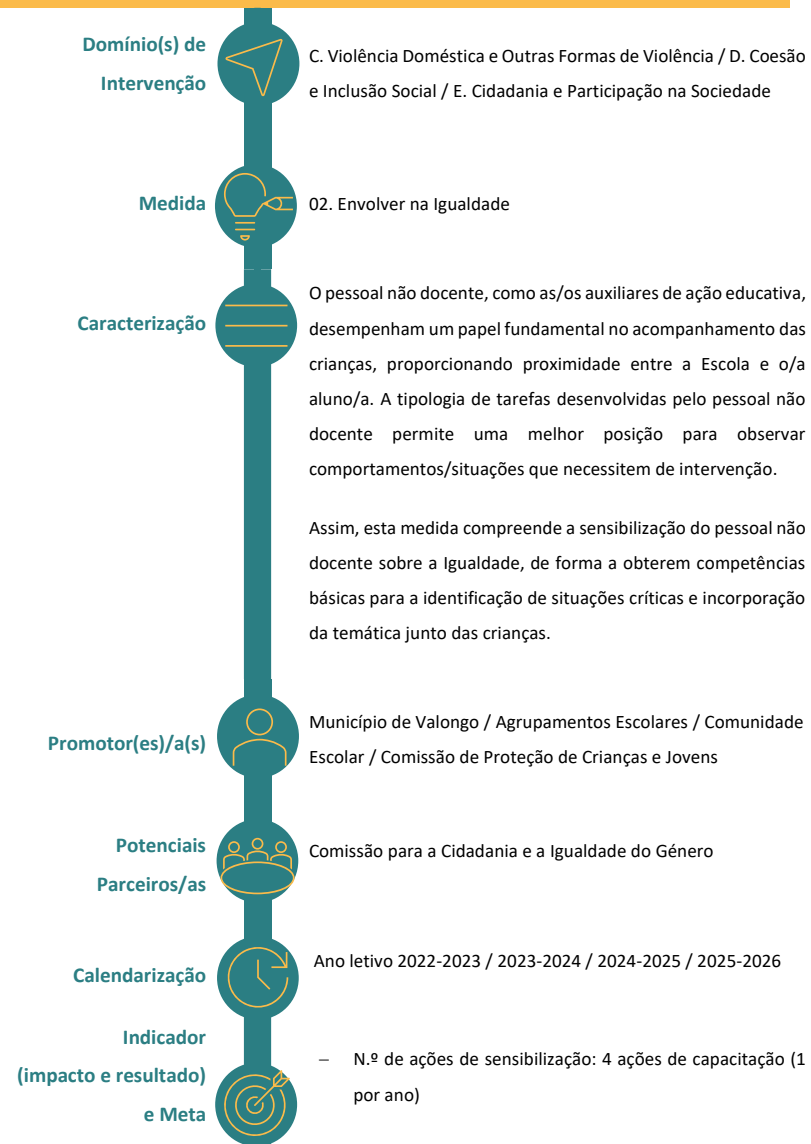
03. Falar Igual, Escrever Igual, Comunicar Igual

04. Dar Voz

05. Dinamização do “Primeiro Passo: Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica”



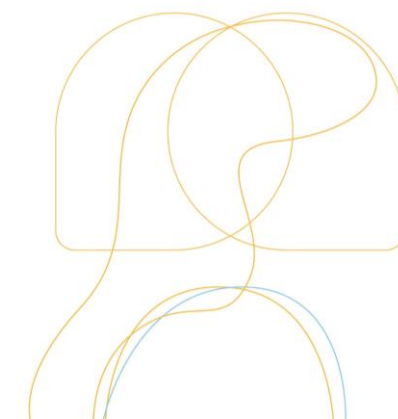
Eixo Estratégico I – Consciencializar



Intervenientes no 1.º ano de implementação:



*Associação de Pais; Associação Portuguesa de Apoio à Vítima; Associações Culturais e Desportiva; Associações Empresariais Locais; Centros de Saúde; Comissão de Proteção de Crianças e Jovens; Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género; Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; Comunidade Escolar; Conselho Local de Ação Social; Entidades do Setor da Saúde; Entidades Formadoras; Federação Portuguesa de Desporto para Pessoas com Deficiência; Grupos de Jovens; *Influencers*; Instituto do Emprego e Formação Profissional; Juntas de Freguesia; Meios de Comunicação Local; Rede EsPSIS – Rede de Psicólogos/as Escolares do Concelho de Valongo; Organizações do 3.º setor; Rede de Municípios Solidários; Setor Empresarial Local.



Intervenientes no 2.º ano de implementação:



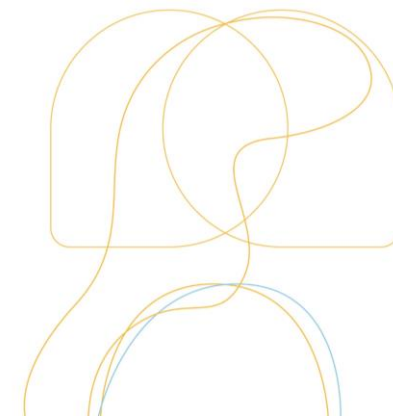
Município de Valongo
através do serviço
responsável pela
dimensão da Igualdade
e da Não Discriminação

Equipa para a
Igualdade na
Vida Local

Assembleia
Municipal

Stakeholders*

*Associação de Pais; Associação Portuguesa de Apoio à Vítima; Associações Culturais e Desportiva; Associações Empresariais Locais; Centros de Saúde; Comissão de Proteção de Crianças e Jovens; Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género; Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; Comunidade Escolar; Conselho Local de Ação Social; Entidades do Setor da Saúde; Entidades Formadoras; Federação Portuguesa de Desporto para Pessoas com Deficiência; Grupos de Jovens; *Influencers*; Instituto do Emprego e Formação Profissional; Juntas de Freguesia; Meios de Comunicação Local; Rede EsPSIS – Rede de Psicólogos/as Escolares do Concelho de Valongo; Organizações do 3.º setor; Rede de Municípios Solidários; Setor Empresarial Local.

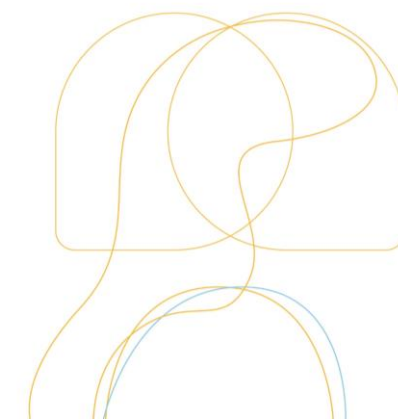


Versões do Logotipo:



Plano Municipal
para a Igualdade e
a Não Discriminação
de Valongo

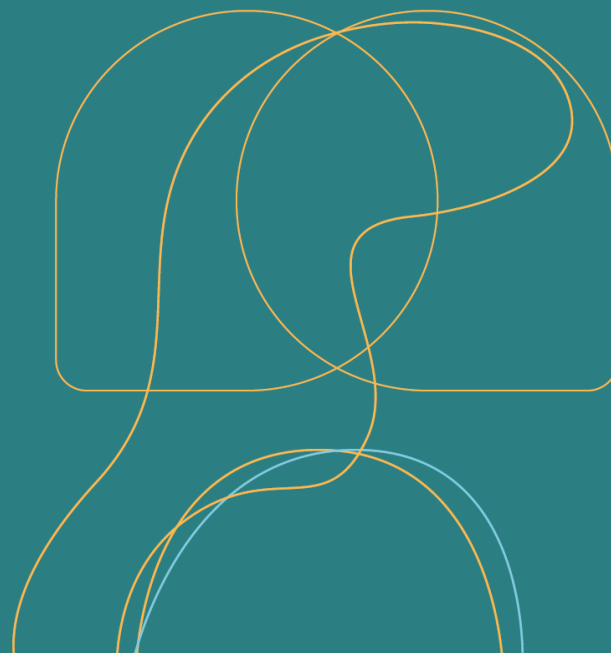
2022-2025



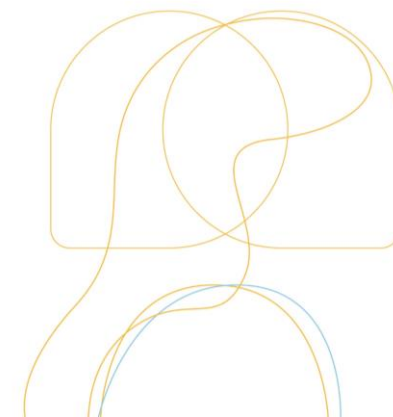


2.ª Sessão de Trabalho Online – CIG
22 de abril de 2022

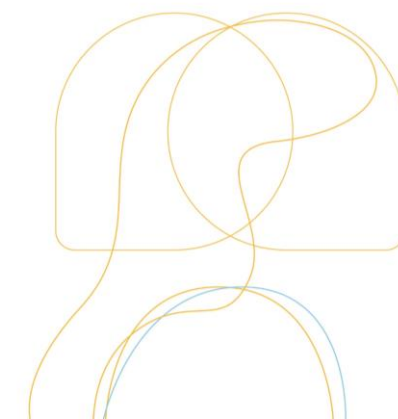
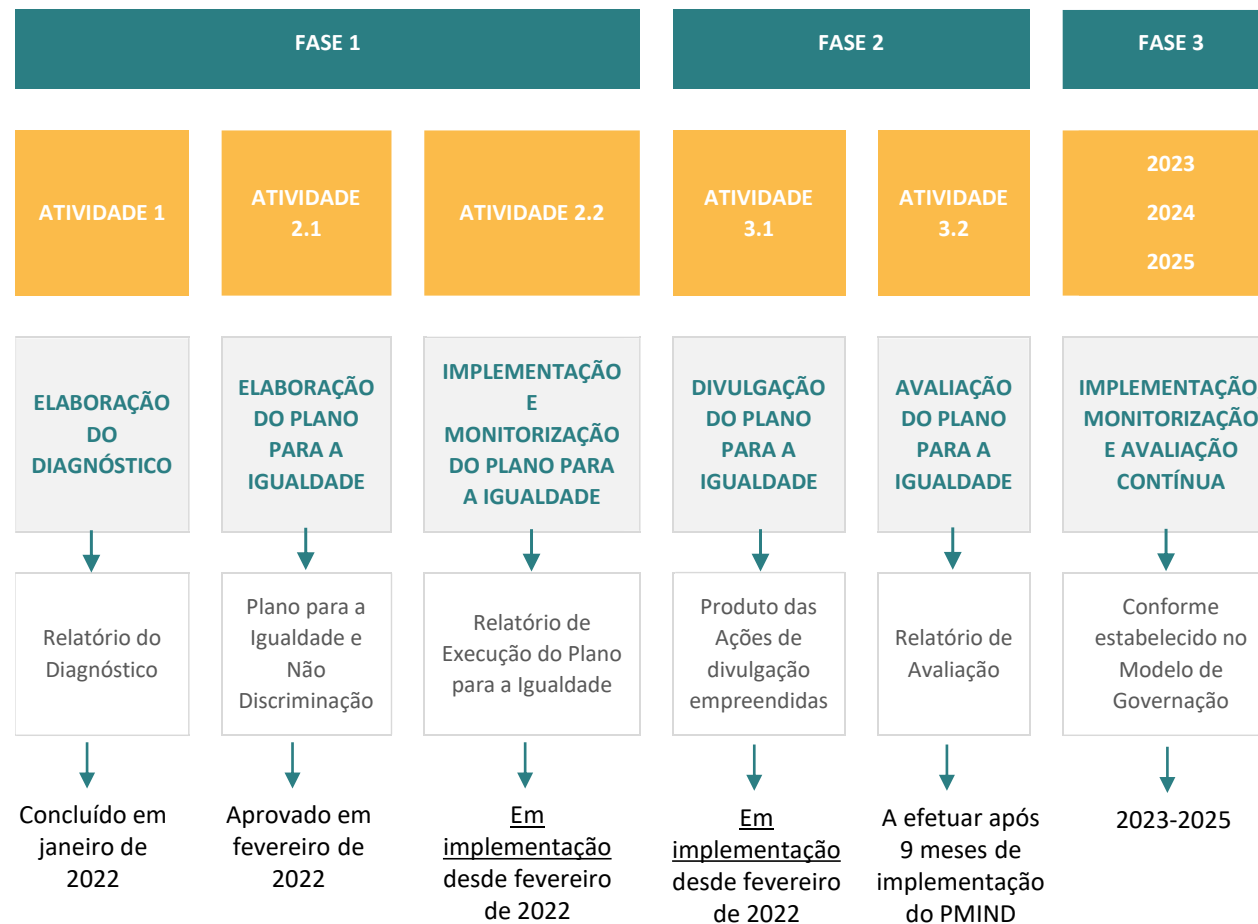
Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação



1. Cronograma;
2. Principais Resultados do Diagnóstico;
3. Principais Dificuldades e Principais Oportunidades.

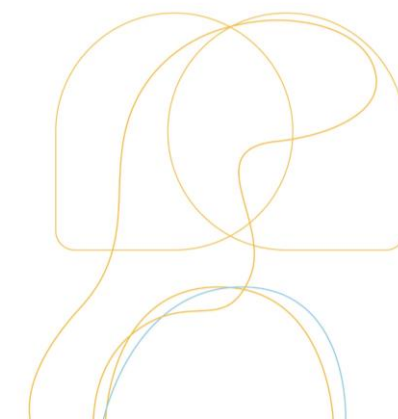


O desenvolvimento e implementação do Plano Municipal para Igualdade e a Não Discriminação segue uma metodologia participativa e ponderada, compreendendo a execução das seguintes atividades:



Do Diagnóstico efetuado ao Município de Valongo e ao seu território, foi possível identificar um conjunto de necessidades / fragilidades:

- Existência de assimetrias na oferta de soluções de transporte nas diferentes freguesias;
- Reduzida população com algum grau de Ensino Superior concluído;
- Menor presença das mulheres na população ativa;
- Incapacidade de renovação da população ativa;
- Maior taxa de desemprego feminino;
- Baixo empreendedorismo feminino;
- Inexistência de igualdade salarial entre homens e mulheres;
- Forte desagregação por sexo das áreas de estudo e de trabalho;
- Envelhecimento populacional a longo prazo;
- Baixa taxa de cobertura dos equipamentos sociais (principalmente para pessoas idosas e para pessoas com deficiência);
- Existência de famílias em situação de carência habitacional;
- Maior representatividade de homens no poder político e nos cargos de decisão das Associações;
- Linguagem inclusiva ainda não é adotada por todas as divisões municipais.

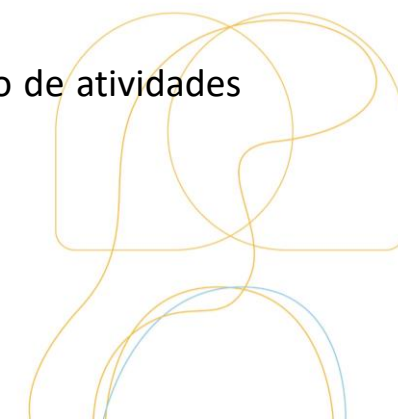


Principais Dificuldades:

- Dados estatísticos disponíveis estão desatualizados (*timings* de publicação dos resultados dos Censos de 2021, desajustados com os *timings* da candidatura);
- Dificuldade no envolvimento dos agentes locais, nomeadamente, o setor empresarial local que ainda não reconhece a importância e abrangência da temática da Igualdade e da Não Discriminação.

Principais Oportunidades:

- Preocupação com a temática verificada ao nível de outros agentes do setor social e comprovada, nomeadamente, pelo papel ativo desempenhado pelas entidades pertencentes ao Conselho Local de Ação Social de Valongo;
- Possibilidade de trabalhar a temática junto de grupos etários mais jovens, nomeadamente, através da dinamização de atividades direcionadas para as Escolas.



comunicar com
linguagem
neutra

promovendo a igualdade entre homens e mulheres

ESTE MANUAL É UMA INICIATIVA DO
MUNICÍPIO DE VALONGO



O

índice

Introdução	\três\
Definição de conceitos	\cinco\
Integração da perspectiva de género (gender mainstreaming)	\cinco\
Sexo	\cinco\
Género	\cinco\
Igualdade de género	\cinco\
Estereótipos	\cinco\
Estereótipos de género	\cinco\
A linguagem	\seis\
Técnicas para a utilização de uma linguagem neutra	\oito\
Elaboração de comunicações	\treze\
Formulários.	\quinze\
Cartazes e brochuras	\quinze\
A imagem	\dezasseis\
Conclusão	\dezassete\
Bibliografia	\dezoito\

1

introdução

Este Manual surge no âmbito do Projeto Fazer Ondas – a promoção da Igualdade de Género na Câmara Municipal de Valongo e tem como público-alvo central as trabalhadoras e trabalhadores deste Município.

Trata-se de um projeto cofinanciado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - CIG - através do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), eixo 7 (Igualdade de Género), tipologia 7.2 - Planos para a Igualdade e que consolidou, por parte da Câmara Municipal de Valongo, o reconhecimento do importante papel que a administração local deve assumir na promoção da igualdade de género.

Pioneira no país na introdução das questões de género, esta autarquia tem vindo a desenvolver, desde 2003, inúmeros projetos que visam eliminar as desigualdades e as discriminações, defendendo uma efetiva igualdade entre homens e mulheres enquanto fator de competitividade, motivação e aproveitamento integral dos recursos humanos disponíveis e indispensáveis a um contexto desafiante como aquele que atravessamos.

Desta feita, a implementação do projeto Fazer Ondas tem como principais objetivos:

- Elaborar plano para a igualdade que abranja as áreas consideradas deficitárias durante o diagnóstico.
- Integrar a igualdade de género na gestão e quotidiano do município bem como na planificação, execução e avaliação de projetos.
- Promover a melhoria generalizada dos serviços e das relações de trabalho em termos de igualdade de género.
- Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal de funcionários/as, a dignidade no trabalho e a sua participação na definição de medidas e ações que as fomentem.
- Dotar técnicos/as da entidade de competências adequadas à promoção da igualdade de género na relação com a comunidade e ao combate de estereótipos.
- Fomentar a utilização da linguagem inclusiva na comunicação interna e externa do município.

No seguimento do último objetivo referido, surge a realização do presente Manual, que se pretende que seja um instrumento prático, claro e de fácil consulta a todas as pessoas que trabalham na autarquia, de forma a que a Igualdade de Género passe a ser parte integrante da comunicação e imagem do Município de Valongo.

O presente trabalho foi realizado com base no “Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens”, de Graça Abranches, mas também recorrendo a diferentes bibliografias relativas à temática Igualdade de Género. (ver Bibliografia, pág. 18).

2

definição de conceitos

Apresentam-se de seguida alguns conceitos no sentido de uma maior clarificação dos mesmos, bem como sublinhar a sua importância para uma melhor compreensão da temática abordada.

INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO (GENDER MAINSTREAMING)

Trata-se de uma estratégia que visa integrar o princípio da igualdade entre mulheres e homens, a todos os níveis das políticas económicas, sociais e culturais.

SEXO

O conceito de sexo traduz o conjunto de características biológicas que distinguem os homens e as mulheres.

GÉNERO

O conceito de género refere-se às representações (conjunto de crenças e ideias feitas) em torno do sexo que são geradas em sociedade.

IGUALDADE DE GÉNERO

Implica a participação equilibrada de homens e mulheres em todas as esferas da vida, designadamente a nível económico, político, social e familiar, sem interditos nem barreiras em razão do sexo.

ESTEREÓTIPOS

Imagens uniformizadas e difíceis de alterar, baseadas em preconceitos e transmitidas de geração em geração.

ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

Correspondem aos estereótipos sobre o que se entende que devem ser ou fazer homens e mulheres.

3

a linguagem

*“É com palavras que se pensa.
É com palavras que se existe. Ou não.
E as palavras ocultam-nos, excluem-nos,
ou tornam-nos visíveis,
e fazem-nos existir.”¹*

A realidade de hoje é muito diferente daquela que vivenciávamos há 30 anos atrás. Mulheres e homens partilham cada vez mais as responsabilidades nas diferentes áreas das suas vidas, a diferenciação dos papéis esbate-se e a supremacia do sexo masculino, fica vazia de sentido numa sociedade em que o conceito de justiça e equidade entre cidadãos e cidadãs adquire uma nova força.

Apesar dos grandes progressos que se têm vindo a realizar no sentido de uma plena igualdade entre homens e mulheres, a verdade é que se constata ainda um profundo desequilíbrio em muitos domínios.

Também aqui a linguagem se reveste de especial importância, enquanto reflexo de modos e formas de pensar e comportamentos sociais, assumindo-se muitas vezes como um entrave, ainda que de forma inconsciente, ao desejável processo de instauração de uma equidade entre os géneros.

¹ In Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2003), Pág. 253

No caso da língua portuguesa, tal como em muitas outras línguas, constata-se uma clara e notória tendência para o uso exclusivo do género gramatical masculino para designar um conjunto composto por elementos de ambos os sexos, sendo, naturalmente, aceite pela maioria das pessoas de que a expressão no género masculino engloba também o feminino. Se nos referirmos a uma turma dizendo “os alunos”, é facilmente entendido, que poderemos estar a falar de rapazes e raparigas. Se por outro lado dizemos “as alunas” é imediatamente associado a um grupo composto apenas por elementos do sexo feminino.

No entanto, a gramática portuguesa prevê as duas formas “os alunos” e “as alunas”.

A expressão “o Homem”, foi utilizada durante muitos séculos, como sinónimo de Humanidade, quando na verdade corresponde apenas a uma parte, pois esta é composta por homens e mulheres. Entender e assumir a parte como um todo é retirar visibilidade e anular a existência da outra parte.

Não significa isto que a língua portuguesa seja sexista - uma vez que em termos morfológicos, a forma no feminino plural está prevista, bem como a expressão Humanidade, e estes são apenas dois exemplos de centenas de outros que poderiam ser referidos - o sexismo resulta da utilização que dela fazemos. Na verdade nós dispomos de recursos suficientes para evitar o sexismo linguístico sem que tal conduza a transgressão das normas gramaticais, requerendo para isso apenas algum conhecimento e alguma prática.

Numa linguagem neutra o que se pretende é a utilização de terminologias e formas gramaticais sem impacto diferencial entre mulheres e homens. Ou seja, a utilização de uma comunicação não discriminatória deve assentar no uso de uma linguagem e imagens não reprodutoras de estereótipos de género, entendendo-se estes como ideias pré concebidas sobre o que é ser mulher e homem, o que pensam ou como agem, com base em diferenças socialmente construídas.

A opção pelo género masculino não só provoca a ocultação e a invisibilidade do género feminino, como desrespeita a identidade das mulheres que se reconhecem tanto a ser tratadas como homens, como estes se reconheceriam se fossem tratados como mulheres.

No entanto, a larga maioria dos formulários indispensáveis à vida administrativa e de utilização generalizada continua a utilizar o masculino para designar tanto homem como mulher, tal como as designações no masculino ou no feminino de algumas profissões traduzem e refletem a segregação do mercado de trabalho.

Assim, pode concluir-se que o modo como incorporamos na linguagem as expressões “o Homem” e “a Mulher” é um exemplo claro de como esta acabou por se constituir como fator de reprodução da desigualdade de género.

Técnicas para a utilização de uma linguagem neutra

De seguida apresentam-se algumas estratégias que poderão servir de orientação no desenvolvimento da prática de utilização da linguagem não discriminatória na comunicação.

São apresentadas algumas normas de substituição de formas linguísticas, que proporcionem uma comunicação mais inclusiva, através de uma estratégia de substituição de termos, que obedece a dois princípios fundamentais: visibilidade e simetria das representações dos dois sexos. Neste contexto, a solução adotada, passa pela utilização de dois tipos de recursos: a especificação do sexo e a neutralização ou abstração da referência sexual.

A ESPECIFICAÇÃO DO SEXO

Esta técnica consiste em apontar claramente ambos os sexos de igual forma, o que na prática resulta em dar visibilidade ao sexo que normalmente é invisível, na maioria dos casos o feminino, através da marcação sistemática e simétrica do género gramatical. Tal situação implica o uso de formas masculinas para designar homens, de formas femininas para designar mulheres, e das duas formas para designar homens e mulheres.

Este recurso pode concretizar-se de dois modos: utilização de formas duplas e o emprego de barras.

A UTILIZAÇÃO DE FORMAS DUPLAS

A utilização de formas duplas é, normalmente, considerado o recurso mais indicado e eficaz, quando se pretende dar visibilidade e simetria aos dois géneros.

Exemplos:

<i>Utilizar</i>	<i>Em vez de</i>
pai e mãe	pais
filhas e/ou filhos	filhos
avó e avô	avós

Nas situações em que se aplicam adjetivos a formas duplas, deve recorrer-se à regra de concordância com o substantivo mais próximo, que segundo Celso Cunha e Lindley Cintra (Cunha, e Cintra, 1984) é a mais comum. Se a expressão resultar ambígua, dever-se-á repetir o adjetivo para cada um dos substantivos. É igualmente conveniente que, quando se nomeiam ambos os sexos, alternar a sua ordem e evitar antepor sempre o masculino ao feminino.

<i>Utilizar</i>	<i>Em vez de</i>
trabalhadores e trabalhadoras estrangeiras	trabalhadores estrangeiros
trabalhadoras e trabalhadores estrangeiros	

O EMPREGO DE BARRAS

A utilização de barras é uma prática comum em algumas instituições e serviços e pode ser considerado um recurso apropriado para substituir a forma dupla.

No caso de substantivos com a mesma forma nos dois géneros, as barras podem ser usadas para demarcar as duas formas do artigo. Por exemplo:

A/O *Munícipe*
O/A *Contribuinte*
O/A *Requerente*
O/A *Presidente*
A/O *Auxiliar*
A/O *Utente*

Serve ainda para juntar a uma das formas (masculina ou feminina) a designação nominal da outra forma. Por exemplo:

A/O Cidadã/o
O/A Coordenador/a
O/A Diretor/a
O/A Professor/a
A/O Beneficiária/o
A/O Médica/o
A/O Aluna/o

A utilização das barras em formulários pode ser bastante útil devido à economia de espaço que proporciona, mas por vezes pode dificultar a leitura de um texto.

Deve-se evitar utilizar parênteses para representação simétrica do género feminino, podendo desta forma conduzir a interpretações como reforço da “menoridade” ou “subsidiariedade” das mulheres.

No caso de um plural facultativo de determinantes ou nomes com barra, deve usar-se o morfema de plural entre parênteses. Por exemplo:

A/O(s) Utente(s)
O/A(s) Titular(es)
O/A(s) Docente(s)

NEUTRALIZAÇÃO OU ABSTRAÇÃO DA REFERÊNCIA SEXUAL

Este recurso possibilita neutralizar ou minimizar a referência ao sexo das pessoas mencionadas, através da utilização de formas inclusivas e neutras, designando só homens, só mulheres ou mulheres e homens, podendo concretizar-se através da substituição de formas que especificam o género, por outras de acordo com as orientações a seguir propostas.

SUBSTITUIÇÃO POR GENÉRICOS VERDADEIROS

Nesta situação, procede-se à substituição dos termos marcados através da eliminação da referência ao sexo, nos seguintes moldes:

- Paráfrases que usam nomes sobrecomuns.

- Nomes coletivos ou termos abstratos.
- Substantivos comuns aos dois gêneros, não precedidos de artigo.

Para evitar a utilização do masculino genérico, que por vezes está na origem de alguma confusão e ambiguidade, em determinadas situações, pode substituir-se por Paráfrases:

<i>Utilizar</i>	<i>Em vez de</i>
O povo português	Os portugueses
A classe política	Os políticos
O pessoal docente	Os professores
O pessoal administrativo	Os administrativos
O pessoal técnico ou a equipa técnica	Os técnicos
A pessoa que requer	O requerente
As pessoas interessadas	Os interessados

Uma outra forma de evitar o uso do masculino genérico é fazendo alusão ao cargo, à profissão ou ao título, através de nomes coletivos ou nomes que representam instituições/organizações, em vez da pessoa que os desempenha, exceto se for designada a pessoa, enquanto titular do cargo ou função.

<i>Utilizar</i>	<i>Em vez de</i>
A Gerência	O Gerente
A Direção	O Diretor
A Presidência	O Presidente
A Coordenação	Os Coordenadores
A Assessoria	Os Assessores
A Tesouraria	Os Tesoureiros
A Chefia	Os Chefes

Torna-se particularmente relevante o uso deste recurso no caso de formas de tratamento em que se deverá, sempre que possível, substituir a referência às pessoas pela função, órgão ou entidade.

<i>Utilizar</i>	<i>Em vez de</i>
À Presidência do Conselho Diretivo	Exmo. Senhor Presidente
À Direção Geral	Exmo. Sr. Diretor Geral

Nas situações em que o substantivo é comum aos dois géneros, é necessário o uso do artigo para diferenciar o sexo a que se refere, como por exemplo *declarante*. Assim, eliminando-se o artigo, conseguimos englobar, naturalmente, homens e mulheres.

<i>Utilizar</i>	<i>Em vez de</i>
Requerente	O requerente
Requisitante	O requisitante
Utente	O utente

Quando sintaticamente não for possível eliminar o artigo, sugere-se o recurso às barras.

SUBSTITUIÇÃO DE NOMES POR PRONOMES INVARIÁVEIS

Através deste recurso, as formas marcadas quanto ao género são substituídas por pronomes invariáveis.

<i>Utilizar</i>	<i>Em vez de</i>
Quem requer deve	O Requerente deve
Quem expõe	O exponente
Quem solicita	O solicitador

DETERMINANTES SEM MARCA DE GÉNERO

Outra forma de evitar o uso excessivo do masculino consiste em utilizar junto dos substantivos, pronomes sem marca de género, como por exemplo cada.

<i>Utilizar</i>	<i>Em vez de</i>
Cada membro	Todos os membros

<i>Utilizar</i>	<i>Em vez de</i>
Cada representante	Todos os representantes
Cada estudante	Todos os estudantes
Filiação	Filho de
Data de nascimento	Nascido
Local de nascimento	Nascido em
Agradece-se a sua colaboração ou Agradecemos a sua colaboração	Obrigado ou obrigado pela colaboração
Vive só	Vive sozinho
O corpo docente	Os professores
O corpo discente	Os alunos

RECOMENDAÇÕES

Os exemplos dados são apenas ilustrativos de como podemos tornar a linguagem mais neutra e inclusiva, não devendo ser interpretados como soluções válidas em todos os contextos.

A arroba (@) surge muitas vezes na área da publicidade como elemento inclusivo dos dois sexos. No entanto a sua utilização não é aconselhável, uma vez que não é um símbolo linguístico. Sempre que seja necessário economizar espaço pode-se recorrer à barra (/) ainda que também o seu uso deva ser limitado, uma vez que, como tivemos oportunidade de ver dificulta a leitura.

Os substantivos masculinos, só devem ser aplicados quando nos referimos apenas ao sexo masculino. Para englobar os dois sexos deve-se empregar substantivos genéricos, coletivos ou então recorrer à utilização de formas duplas – homens e mulheres, rapazes e raparigas, pais e mães.

Elaboração de comunicações

OFÍCIOS, FAXES E MEMORANDOS

Sempre que tiver conhecimento do nome da pessoa a quem é dirigido o documento, deverá enviar em seu nome fazendo referência à sua função.

Ex: Exma. Professora Doutora (nome)

Exmº Sr. Presidente (órgão ou entidade) Dr. (Nome)

Caso não saiba o nome do destinatário ou destinatária deverá substituir a referência à pessoa pela função, órgão ou entidade.

Ex: À presidência (órgão ou entidade)

No corpo do texto, deve evitar a utilização de barras, devendo fazer uso de formas genéricas universais e formas duplas.

Ex: O pessoal

As funcionárias e funcionários

MODELO DE CORREIO ELETRÓNICO

Com a generalização do uso da internet, o correio eletrónico assumiu-se como uma das principais formas de comunicação na nossa autarquia, sendo utilizado para as mais diversas ações, convites, pedidos, comunicados, entre outras. Relativamente à linguagem inclusiva de género é também necessário ter alguns aspetos em atenção:

SAUDAÇÃO

A maneira menos formal para fazer a saudação é utilizar a expressão Caro ou Cara seguida do nome da pessoa, ou a mesma expressão no plural quando é dirigida a várias pessoas.

No correio eletrónico, ao contrário de outros meios de comunicação pode utilizar-se o símbolo @ para simplificar a escrita.

Ex: car@s colegas

No entanto, caso a pessoa a quem é dirigido o correio eletrónico obrigue a uma maior formalidade, o símbolo @ não deve utilizar-se.

Ex: Exmo. Senhor (nome do destinatário)

Exma. Senhora (nome da destinatária)

CORPO DA MENSAGEM

Também aqui deve ter-se em conta a questão da formalidade e portanto, a utilização do @ fica dependente de se tratar ou não, de um documento formal.

Se assim for, sugere-se o uso das formas genéricas universais ou formas duplas e de barras.

Formulários

Apesar de muitos documentos já estarem disponíveis em formato digital, a utilização de formulários em suporte de papel ainda é uma realidade, pelo que, nesta situação devem ser utilizadas as barras de forma a economizar espaço. A mesma solução pode ser adotada para o formato digital, havendo também a possibilidade de serem disponibilizados dois documentos, um no feminino e outro no masculino.

Cartazes, brochuras, flyers

Nos materiais de divulgação e informação, por norma, procura-se usar uma linguagem simples e objetiva, mas tal não invalida que se respeite também uma linguagem igualitária.

Para tal, podemos optar por:

- Utilizar formas genéricas universais
- Utilizar as barras ou o @ (devidamente ponderado)

Sempre que forem mencionados os títulos ou cargos de pessoas utilizar o masculino ou feminino, conforme o caso.

Ao mencionar os e as destinatárias, devemos fazer sempre referência ao feminino e masculino.

Ex: Corpo docente

Corpo discente

Funcionários e funcionárias

4

a imagem

Uma outra forma de perpetuação das desigualdades de género surge-nos através das imagens que diariamente nos são exibidas pelos mais diversos meios de divulgação e publicidade. Apesar de tal situação passar muitas vezes despercebida pela grande maioria das pessoas, dada a normalidade com que é vista, não impede, no entanto, que as mensagens passem e que de forma, inconsciente ou não, sejam assimiladas e reproduzidas.

Divulgar imagens cujos papéis sociais são retratados como sendo exclusivos de um ou outro sexo, em que há submissão de um sexo ao outro, ou a exploração de determinadas características para inferiorizar ou menosprezar um qualquer dos sexos, é contribuir para a reprodução de comportamentos que devem ser abolidos.

As imagens sexistas reproduzem relações sociais que urgem ser transformadas, que correspondem a comportamentos e atitudes que sendo reflexo das sociedades, já não correspondem aos ideais de igualdade e equidade entre homens e mulheres que devem prevalecer numa sociedade justa e democrática.

É verdadeiramente importante assegurar que quer as imagens, quer a comunicação utilizadas pela autarquia não transmitam esses ideais sexistas, mas pelo contrário, contribuam para a construção de uma nova sociedade, mais equitativa e igualitária.

5

conclusão

O uso sistemático do masculino (singular ou plural) para referenciar os dois sexos nem sempre consegue ser verdadeiramente representativo da realidade que pretendemos referenciar, para além do facto de dar origem a uma ambiguidade e confusão na mensagem, já que por norma oculta o sexo feminino.

Por essa razão procurou-se elencar neste Manual um conjunto de recursos de que a língua portuguesa dispõe para evitar a discriminação da mulher na linguagem administrativa da autarquia, procurando também familiarizar os colaboradores e colaboradoras com estratégias de escrita não sexista.

Apela-se ainda para o cuidado a ter relativamente ao uso de imagens e sinalização. Uma seleção cuidada, que não seja reprodutora de ideias e comportamentos estereotipados relativamente aos papéis do homem e da mulher, são um importante contributo para a promoção da igualdade de género nas sociedades.

Acreditamos que, o empenho e o esforço na adoção de princípios de equidade ao nível da linguagem e da imagem, quer nas relações internas quer com a população, é também uma forma de incentivar a tomada de consciência coletiva para a importância da erradicação do sexismo e da discriminação, para que a igualdade de género não seja apenas uma aspiração mas uma realidade concreta para todos os homens e mulheres, em todas as esferas da vida.

6

bibliografia

Abranches, G. (2007), *Ler a linguagem: breves notas sobre desproporções e dissemelhanças, pseudo-genéricos e a igualdade entre os sexos*, in AAVV, *a dimensão de género nos produtos educativos multimédia*, Lisboa, DGIDC, pp.77/82

Abranches, G. (2009), *Guia para uma linguagem promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*, Lisboa, CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, cadernos Trilhos da Igualdade

Barreno, M. I. (1985), *O falso neutro: Um estudo sobre discriminação sexual no ensino*, Lisboa, Instituto de Estudos para o Desenvolvimento

Castro, M.; et al (2002), *Manual de linguagem administrativo no sexista*, Málaga

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2003) *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*, Lisboa

Cunha, C. e Cintra, L. (1984). *Nova gramática do Português contemporâneo*. 9ª ed., Lisboa, Sá da Costa

Manual de Imagem Institucional Igualitária da UBI - Projeto UBIgual – Plano de Igualdade de Género da Universidade da Beira Interior, <https://www.ubi.pt> - acedido em 17 de junho de 2013

Pinto, T.; et al (2009), *Guião de Educação, Género e Cidadania: 3.º ciclo do ensino básico*, Lisboa, CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género



República Portuguesa



UNião Europeia
Fundo Social Europeu



CÂMARA MUNICIPAL DE VALONGO

(DEPARTAMENTO DE CULTURA, CIDADANIA, DESPORTO, EDUCAÇÃO E INTERVENÇÃO SOCIAL)

processo n.º: 2022/250.10.500/3

informação n.º

8139/2022

data: 06/06/2022

requerente:

de: Maria de Fátima
Correia Azevedo

local:

para: Torcato Fernando
Carvalho Ferreira

assunto: Proposta de nomeação de Conselheiro Local para a Igualdade

Considerando:

- Que a promoção da Igualdade entre mulheres e homens constitui um dever fundamental do Estado, no âmbito da defesa e promoção dos direitos humanos;
- Que nos termos do disposto na alínea q) do nº 1 do artº 33º da Lei 75/2013, de 12 de setembro, compete à Câmara Municipal assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade;
- A importância do papel de Conselheiros e Conselheiras Locais para a Igualdade no acompanhamento e dinamização de políticas locais para a Cidadania e Igualdade de Género conforme previsto na Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2010 que estabelece o quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e Conselheiros Locais para a Igualdade;
- Que cabe ao Presidente da Câmara Municipal nos termos do nº 1, do artº 4º da Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2010 de 25 de maio, nomear, através de despacho os Conselheiros e Conselheiras Locais;
- Que o Município de Valongo se encontra a implementar o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2022/2025 – Valorizar@Igaldade;
- Que durante o processo de elaboração do referido Plano Municipal foi sentido pela Equipe afeta ao Plano que seria importante a nomeação de um Conselheiro Local, entendendo-se que essa situação poderá originar uma maior empatia por parte dos colaboradores do sexo masculino pelas questões da Igualdade de Género;
- Que, no seguimento do que atrás foi referido foi incluída no respetivo Plano de Ação uma Atividade que consiste na nomeação de um Conselheiro Local para integrar a Equipe afeta ao Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, da qual já faz parte, também, a Conselheira Local;

Vimos pela presente, propor a nomeação do colaborador **Óscar Manuel Magalhães Coelho, com a Categoria de Assistente Técnico no Departamento Jurídico, Apoio a Municípes e Recursos Humanos,** por se entender ter o perfil adequado para o exercício da função e ter formação sobre a temática, sublinhando-

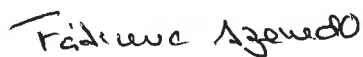
se no entanto, a vontade do colaborador em continuar a fazer formação específica na área da Igualdade de Género.

Informamos que no âmbito do PMIND está prevista a realização de formação em Igualdade de Género para colaboradores e colaboradoras do Município, ainda durante o corrente ano.

Tem competência para decidir o Senhor Presidente, ao abrigo da alínea a) do nº 2 do artº 35 da Lei nº 75/2013 de 12 de setembro e do nº 1 do artº 4 da Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2010 de 25 de maio.

À Consideração Superior,

A Técnica Superior



Fátima Azevedo

Relatório do Documento interno n.º 8139 de 06-06-2022

DOCUMENTO N.º:

DATA DOC.: 00/00/0000

REF. DOC.:

REGISTADO: MAzevedo

ATUALIZADO: MAzevedo

REMETENTE:FUNC.: MARIA DE FÁTIMA CORREIA AZEVEDO

TIPO DE DOCUMENTO: INFORMAÇÃO INTERNA

LIVRO DE REGISTO:LIVRO DE CORRESPONDÊNCIA GERAL

ASSUNTO

Proposta de nomeação de Conselheiro Local para a Igualdade

Detalhes do Documento

1. Original Enviado para Func.: Maria de Fátima Correia Azevedo

PROCESSO N.º 2022/250.10.500/3

CLASSIFICAÇÃO 250.10.500 - Designação para cargos ou funções de confiança ou de interesse público

OBSERVAÇÕES

Movimentos

(5) Movimentado no dia 16/08/2022 18:48 para Func.: Maria de Fátima Correia Azevedo

Efetuada por Func.: 61 - Maria de Fátima Ferreira Queiroz(MQueiroz)

Motivo: reencaminha-se para os efeitos tidos por convenientes.

(4) Movimentado no dia 16/08/2022 17:53 para Serv: DCCDEIS - Dep. de Cultura, Cidadania, Desporto, Educação e

Efetuada por Func.: 467 - José Manuel Pereira Ribeiro(jmribeiro)

Despacho: **Concordo** face aos pareceres técnicos emitidos

Autor do despacho: José Manuel Pereira Ribeiro

Categoria: Presidente de Câmara

Data de despacho: 16/08/2022

Despacho certificado

(3) Movimentado no dia 15/06/2022 09:30 para Serv: Presidente_

Efetuada por Func.: 3086 - Maria Manuela da Silva Moreira Duarte(Manuela.Duarte)

Motivo: À consideração Superior.

(2) Movimentado no dia 13/06/2022 15:46 para Vereadora: Maria Manuela da Silva Moreira Duarte

Efetuada por Func.: 2285 - Torcato Fernando Carvalho Ferreira(TFerreira)

Motivo: Concordo.

À consideração superior.

(1) Movimentado no dia 13/06/2022 09:28 para Func.: Torcato Fernando Carvalho Ferreira

Efetuada por Func.: 471 - Maria de Fátima Correia Azevedo(MAzevedo)

Motivo: Registo original

Anexos do documento

Tipo doc.: Documento de Apoio | Data: 13/06/2022

Tipo doc.: Relatório do documento certificado | Data: 16/08/2022 | Observações: Certificado do movimento n.º 4 do Original

Conhecimentos do documento

Enviado para o Func. 476 - Ilda Maria Lopes Teixeira Soares, no dia 06/06/2022 16:20, por MAzevedo

Enviado para o Func. 2285 - Torcato Fernando Carvalho Ferreira, no dia 15/06/2022 09:30, por Manuela.Duarte

Enviado para o Func. 3086 - Maria Manuela da Silva Moreira Duarte, no dia 16/08/2022 17:53, por jmribeiro

Enviado para o Func. 2285 - Torcato Fernando Carvalho Ferreira, no dia 16/08/2022 17:53, por jmribeiro

Enviado para o Func. 378 - Maria Fernanda Afonso, no dia 16/08/2022 17:53, por jmribeiro

Enviado para o Func. 471 - Maria de Fátima Correia Azevedo, no dia 16/08/2022 17:53, por jmribeiro

Relatório do Documento interno n.º 8139 de 06-06-2022

Documentos do Processo

Interno n.º 8139 do dia 06/06/2022

Remetente: Func.: Maria de Fátima Correia Azevedo

Livro de registo: Livro de Correspondência Geral

Tipo documento: Informação Interna

REGISTO DE PRESENÇAS

Data: 14 de julho de 2022 às 14h30

Local: Sala Multiusos do Museu e Arquivo Municipal de Valongo

Nome	Serviço	Assinatura
Adão Moreira	Cruz Vermelha Portuguesa	
Fátima Azevedo	DCCDEIS/ Conselheira Interna	<i>Fátima Azevedo</i>
Geraldina Garcês	DGFFC	
Helena Oliveira	DCCDEIS	<i>Helena Oliveira</i>
Ilda Soares	DCCDEIS	<i>Ilda Soares</i>
Madalena Sofia Oliveira	Conselheira Externa	
Manuela Duarte	Vereadora	
Marta Costa	DE	<i>Marta Costa</i>
Sónia Macedo	DIS	
Teresa Fernandes	DJAM	<i>Teresa Fernandes</i>
Torcato Ferreira	DCCDEIS	

Filipa Gomes	Vetor Estratégico	
Liliana Loureiro	DD	Liliana Loureiro
Joana Pereira	DCJ	Joana Nogueira Pereira
Ilda Pinto Correia	DC	
Couto Ferreira	DGU	
Manuel Costa	DOM	
Lisete Barroso	DA	Lisete Barroso
Ramiro Ferreira	DLHUM	Ramiro Ferreira
Rita Cunha	DITIC	
Vânia Patricia Meles	DGFFC	
André Teixeira	GAP/GAV	
Maria Matilde Ferreira	GMV	Maria Matilde Ferreira

Data e hora 14 de julho de 2022 às 14h30

Local Sala Multiusos do Museu e Arquivo Municipal de Valongo

Enquadramento O Município de Valongo está a implementar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND).

No âmbito da sua implementação, está prevista a realização de Reuniões de Equipa, no sentido de ser partilhado o trabalho realizado, bem como o planeamento das atividades a desenvolver.

**Ordem de
Trabalhos da
Reunião**

- Ponto de situação das atividades do PMIND – 1º Trimestre
- Atividades a realizar no âmbito do PMIND – Procedimentos adotar
- Dia Municipal para a Igualdade – 24 de outubro
- Outros assuntos de interesse

**Resumo da
Reunião** A reunião foi moderada pela Dra. Fátima Azevedo – Conselheira Local para a Igualdade.

Seguindo a ordem de trabalhos definida foi apresentado o ponto da situação relativamente às Ações previstas para o corrente Ano.

Assim, das 35 ações previstas, 7 reportam-se ao ano letivo 2022/2023 e 2 dependem de abertura de candidaturas. Das 26 ações restantes foram já realizadas 9 e iniciadas diligências para a execução de 10, o que resulta numa taxa de concretização de cerca de 34%.

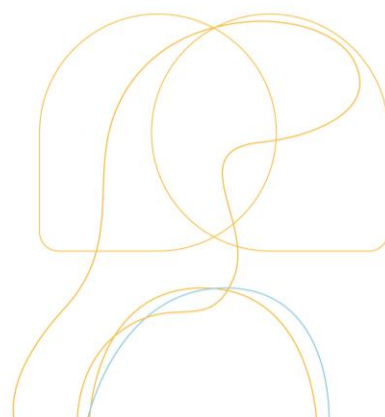
Relativamente às atividades a realizar no âmbito do PMIND foi mais uma vez relembrada a importância da colocação dos logotipos do Plano e do

Financiamento, bem com o registo fotográfico e sublinhada a disponibilidade da Conselheira para colaborar na preparação e execução das atividades.

No último ponto da Ordem de Trabalhos foi apresentada a proposta para se assinalar o Dia Municipal para a Igualdade – 24 de outubro. Foi então sugerido aos elementos da Equipe que apresentassem sugestões de atividades para realizar durante a semana de 24 a 29, já que o objetivo é assinalar “A semana da Igualdade”.

Nada mais havendo a expor, foi encerrada a reunião.

Em anexo: Registo de presenças e Apresentação PowerPoint



Handwritten signature and mark.

ACORDO DE ADESÃO

REDE DE AUTARQUIAS PARA IGUALDADE

Entre

Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social, com sede na Rua da Penha de França, nº 102, 2º Esquerdo, 1170-307 Lisboa, NIPC: 508579384, representada por Ana Isabel da Silva Paixão, na qualidade de Presidente da Direção, doravante designada por “Coordenadora” da **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**.

e

Câmara Municipal de Valongo, com sede na Avenida 5 de outubro, nº 160 – 4440-503 Valongo, NIPC 501 138 960, representada por José Manuel Pereira Ribeiro, na qualidade de Presidente e doravante designada por “Associada” da Rede de Autarquias para a Igualdade.

PENSAR GLOBAL



Rede de Autarquias
para a Igualdade

AGIR LOCAL

Operador do Programa Promovido por Em parceria com:



R
A

PREÂMBULO

"Para conseguir a instauração de uma sociedade baseada na igualdade, é fundamental que as coletividades locais e regionais integrem plenamente a dimensão do género nas suas políticas, organização e práticas. No mundo de hoje e de amanhã, uma verdadeira igualdade das mulheres e dos homens constitui, sem dúvida, a chave do nosso sucesso económico e social – não somente a nível europeu ou nacional, mas igualmente nas nossas regiões, nas nossas cidades, nos nossos municípios".

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

Considerando que:

- A Igualdade entre Mulheres e Homens e a não discriminação constituem princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa, e do Tratado que institui a União Europeia — Tratado de Lisboa. Enquadra-se igualmente nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, em especial o objetivo n.º 5 «Alcançar a Igualdade de Género e empoderar todas as mulheres e raparigas», quer enquanto objetivo específico, quer enquanto objetivo transversal e requisito para o cumprimento de todos os outros Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.
- A Estratégia Nacional para a Igualdade e não Discriminação – Portugal + Igual, enquanto instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade concebido com vista a dar resposta aos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e europeias, com destaque para a Organização das Nações Unidas, o Conselho da Europa e a União Europeia, designadamente a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência doméstica (Convenção de Istambul), assenta a sua intervenção em três linhas de atuação transversais: a interseccionalidade, dado que a discriminação resulta da intersecção de múltiplos fatores; a territorialização, reforçando que as políticas públicas devem adequar-se às características e necessidades territoriais e as parcerias, numa lógica de partilha de práticas, de corresponsabilização e de optimização de meios e redes.
- Continuam a persistir as assimetrias entre mulheres e homens, no acesso ao mercado de trabalho, na participação na esfera pública e privada e no acesso à participação na atividade política.
- As Autarquias assumem um papel preponderante na promoção de políticas públicas locais para a igualdade, que pela posição estratégica que ocupam, deverão atuar em duas vertentes fundamentais do processo de transformação da sociedade, a vertente interna ou organizacional e a vertente externa.
- Na vertente interna esta importância reflete-se na dinamização de políticas de gestão de recursos humanos, que incorporem o princípio da Igualdade nas suas práticas institucionais, e da Conciliação entre a vida

Operações do Programa Promovido por





profissional, familiar e pessoal, através da implementação de soluções inovadoras que visem uma melhor gestão e sustentabilidade das organizações.

- Na vertente externa, valoriza-se o trabalho de proximidade desenvolvido com a população, no que diz respeito às questões sociais, educacionais e económicas, tornando-as, por isso mesmo, as entidades mais capazes de passar da palavra à ação, no que respeita à igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente no incentivo à participação e representação das mulheres na vida política, social, económica e cultural e na promoção da mudança dos papéis tradicionais atribuídos às mulheres e aos homens e à consequente eliminação dos estereótipos de género.
- A Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social, na qualidade de coordenadora da Rede de Autarquias para a IGUALDADE assenta a sua missão na promoção os valores de cidadania e da igualdade, e nomeadamente, da igualdade entre mulheres e homens, através de ações concertadas de desenvolvimento e inovação social que assegurem a participação, intervenção e representatividade de todos os indivíduos, de modo a potenciar a erradicação de todas as formas de discriminação e a construção de uma sociedade mais igualitária, atuando sempre numa lógica de trabalho em rede e de cooperação com o poder local.

É celebrado e reciprocamente aceite o presente Acordo de Adesão, que se rege pelos termos e condições constantes das cláusulas seguintes e, subsidiariamente, pelas disposições legais aplicáveis:

Artigo 1º - Âmbito e Objetivos

1. Este Acordo de Adesão define os direitos e obrigações das Partes e estabelece os termos e condições da sua participação na **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**.
2. Com a finalidade última de promover a integração do princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens e de medidas promotoras da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal nas políticas locais sectoriais, a **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**, assume-se como uma medida estratégica no âmbito da implementação de inovações organizacionais de gestão nas Autarquias, assente na dinamização de atividades que privilegiem a reflexão conjunta, a identificação de boas práticas já existentes e a produção de recomendações e/ou a criação de medidas de ação positiva inovadoras e passíveis de serem incorporadas por outras autarquias.

Artigo 2º - Áreas de Atuação

As iniciativas a desenvolver no âmbito da **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**, com vista a promover a integração do princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens e de medidas promotoras da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal nas políticas locais sectoriais devem contemplar a integração da perspectiva de género nas seguintes áreas:

- a) Gestão de Pessoas
- b) Educação
- c) Saúde e Ação Social
- d) Cultura

- e) Mobilidade e Transportes
- f) Urbanismo e Habitação
- g) Ambiente
- h) Segurança e Prevenção da Violência

Artigo 3.º - Adesão e Renovação

1. Podem ser membros da **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**, todas as Autarquias de Portugal Continental e dos Arquipélagos da Madeira e dos Açores, as Comunidades Intermunicipais e as Associações de Municípios.
2. A adesão à **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE** é voluntária e gratuita e faz-se mediante a assinatura do presente Acordo de Adesão que simultaneamente define o compromisso das Associadas com a **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE** e com a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens.
3. A adesão **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE** pressupõe a realização prévia de uma ficha de caracterização da atuação da Associada na promoção e integração do princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens e de medidas promotoras da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal nas políticas locais sectoriais.

Artigo 4.º - Organização e Gestão

1. A **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE**, não tem personalidade jurídica, resulta do Projeto “Rede de Autarquias para a Igualdade”, financiado pelo Mecanismo Financeiro do EEA Grants 2014-2021 - Programa Conciliação e Igualdade de Género, promovido pela Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social, em parceria com as Autarquias de Aljezur, Amadora, Cascais, Loulé, Mangualde, Odemira, Palmela, Póvoa de Lanhoso e Vila Nova de Gaia e o Centre for Gender and Equality at the University of Adger.
2. A **REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE** é dinamizada pelo consórcio nacional do projeto supracitado, doravante designado por “Conselho Consultivo” constituído pelas Autarquias de Aljezur, Amadora, Cascais, Loulé, Mangualde, Odemira, Palmela, Póvoa de Lanhoso e Vila Nova de Gaia e coordenado pela Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social.
3. Cabe ao Conselho Consultivo:
 - a) A coordenação geral, gestão e implementação das atividades a dinamizar no âmbito da Rede;
 - b) Deliberar sobre a constituição de grupos de trabalho e garantir a presença de pelo menos uma das Autarquias na coordenação dos mesmos;
 - c) Definir as condições de adesão de novas entidades associadas
 - d) Divulgar nos canais de comunicação de cada membro as atividades promovidas pela Rede
 - e) Calendarizar e organizar o Encontro Anual da Rede, bem como outros momentos de reflexão conjunta

Artigo 5º - Direitos e Deveres das Associadas

1. Constituem direitos das Associadas da REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE:

- a) Participar nas várias atividades de informação e capacitação promovidas pela REDE;
- b) Ter acesso aos materiais e recursos pedagógicos produzidos no âmbito da REDE;
- c) Apresentar propostas e sugestões que contribuam para a prossecução dos objetivos da REDE;
- d) Participar nos grupos de trabalho que venham a ser criados no âmbito das áreas de intervenção da Rede, identificadas no artigo 2º do presente Acordo;
- e) Divulgar as iniciativas que desenvolvem na área da Igualdade entre Mulheres e Homens nos canais de comunicação da REDE

2. Constituem deveres das Associadas de REDE DE AUTARQUIAS PARA A IGUALDADE

- a) O compromisso com o objetivo de atuação da REDE e consequentemente com a promoção e integração do princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens e de medidas promotoras da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal nas políticas locais sectoriais
- b) A participação ativa nas atividades de informação e capacitação promovidas pela REDE
- c) A partilha com as restantes associadas das suas boas práticas em matéria de Igualdade entre Mulheres e Homens e de medidas promotoras da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal
- d) A divulgação nos seus canais de comunicação das atividades promovidas pela REDE

Artigo 6º - Entrada em vigor e cessação

1. O presente acordo entra em vigor na data da última assinatura das Partes.
2. As Partes tomarão todas as medidas apropriadas e necessárias para garantir o cumprimento das obrigações e objetivos decorrentes do presente Acordo.
3. A desistência da Associada deve ser comunicada por mail enviado para o endereço da entidade coordenadora.

Pela Coordenação da REDE DE AUTARQUIAS PARA
A IGUALDADE:



Ana Isabel da Silva Paixão

Presidente da Direção, **Questão de Igualdade**
Associação para a Inovação Social

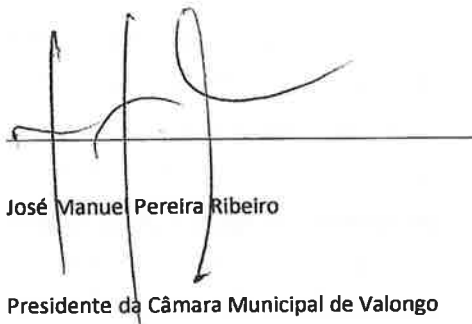


Rua da Penha de França, nº 101, 2ª Esq.

1170-307 Lisboa

NIPC: 508 579 384

Pela Associada da REDE DE AUTARQUIAS PARA A
IGUALDADE:



José Manuel Pereira Ribeiro

Presidente da Câmara Municipal de Valongo

Assinado em Lisboa a 13 de maio de 2022

REGISTO DE PRESENCAS

Data: 20 de outubro de 2022 às 14h30

Local: Sala Multiusos do Museu e Arquivo Municipal de Valongo

Nome	Serviço	Assinatura
Adão Moreira	Cruz Vermelha Portuguesa	
Fátima Azevedo	DCCDEIS/ Conselheira Interna	Fátima Azevedo
Óscar Coelho	DCCDEIS/ Conselheiro Interno	Óscar Coelho
Geraldina Garcês	DGFFC	Geraldina Garcês
Helena Oliveira	DCCDEIS	
Ilda Soares	DCCDEIS	Ilda Soares
Madalena Sofia Oliveira	Conselheira Externa	
Manuela Duarte	Vereadora	
Marta Costa	DE	Marta Costa
Sónia Macedo	DIS	

Teresa Fernandes	DJAM	<i>Teresa Fernandes</i>
Torcato Ferreira	DCCDEIS	
Filipa Gomes	Vetor Estratégico	
Liliana Loureiro	DD	
Joana Pereira	DCJ	<i>Joana Pereira</i>
Ilda Pinto Correia	DC	<i>Ilda Pinto Correia</i>
Couto Ferreira	DGU	<i>Couto Ferreira</i>
Manuel Costa	DOM	
Lisete Barroso	DA	
Ramiro Ferreira	DLHUM	<i>Ramiro Ferreira</i>
Rita Cunha	DITIC	<i>Rita Cunha</i>
Vânia Patricia Meles	DGFFC	<i>Vânia Patricia Meles</i>
André Teixeira	GAP/GAV	
Maria Matilde Ferreira	GMV	<i>Maria Matilde Ferreira</i>

Data e hora 20 de outubro de 2022 às 14h30

Local Sala Multiusos do Museu e Arquivo Municipal de Valongo

Enquadramento O Município de Valongo está a implementar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND).

No âmbito da sua implementação, está prevista a realização de Reuniões de Equipa, no sentido de ser partilhado o trabalho realizado, bem como o planeamento das atividades a desenvolver.

**Ordem de
Trabalhos da
Reunião**

- Ponto de situação das atividades do PMIND – **2º Trimestre de implementação (junho a agosto)**
- Procedimentos adotar nas atividades a realizar no âmbito do PMIND
- Semana pela Igualdade – de 24 a 28 de outubro
- Outros assuntos de interesse

**Resumo da
Reunião** A reunião foi moderada pela Dra. Fátima Azevedo – Conselheira Local para a Igualdade.

Seguindo a ordem de trabalhos definida foi apresentado o ponto da situação relativamente às Ações previstas para o corrente Ano, nomeadamente as atividades realizadas durante o 2º trimestre – junho a agosto.

Assim, das 38 ações previstas, 2 dependem de abertura de candidatura. Das 36 ações restantes foram já realizadas 10 no 1º Trimestre (março/maio) e 6 no 2º (junho/agosto). Encontram-se em preparação 12 ações e estão por executar ainda 8. Perante estes resultados, no final do 2º trimestre de implementação do PMIND a taxa de concretização é de cerca de 44%.

Relativamente às atividades a realizar no âmbito do PMIND foi mais uma vez relembrada a importância da colocação dos logotipos do Plano e do Financiamento, bem com o registo fotográfico e sublinhada a disponibilidade da Conselheira para colaborar na preparação e execução das atividades.

No último ponto da Ordem de Trabalhos foi apresentado o Conselheiro Local para a Igualdade, o colega Óscar Coelho à restante equipe e foi distribuído e comentado o Programa Final das Comemorações da “Semana pela Igualdade” que decorrerá de 24 a 28 de outubro.

Nada mais havendo a expor, foi encerrada a reunião.

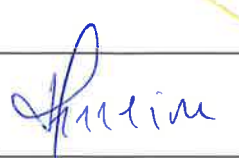
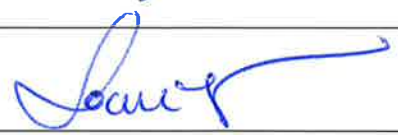
Em anexo: Registo de presenças e Apresentação PowerPoint

REGISTO DE PRESENÇAS

Data: 12 de janeiro de 2023 às 14h30

Local: Museu e Arquivo Municipal de Valongo

Nome	Serviço	Assinatura
Adão Moreira	Cruz Vermelha Portuguesa	
Fátima Azevedo ✓	Serviço da Igualdade - Conselheira Interna	Fátima Azevedo
Filipa Gomes	Vetor Estratégico ✓	Representada por Fátima Azevedo
Geraldina Garcêz	DGFT	G. Garcêz
Helena Oliveira	DCJDEIS-US	Helena Oliveira
Ilda Soares ✓	DIS	Ilda Soares
Madalena Sofia Oliveira	Conselheira Externa	
Manuela Duarte	Vereadora	
Mariana Henriques	DE	
Óscar Coelho ✓	DJARH	Óscar Coelho
Sónia Macedo ✓	DIS	Sónia Macedo

Teresa Fernandes ✓	DJARH	
Torcato Ferreira	DCIDEIS	
Ana Catarina Nascimento ✓	DPBAD	Ana Catarina Nascimento
Couto Ferreira ✓	DGU	
Claudia Vasconcelos ✓	GC	Claudia Vasconcelos
Filipa Espinheira ✓	DIS	Filipa Espinheira
Joana Pereira	DJ	Joana Pereira
José Manuel Carvalho	GAP/GAV	
Liliana Loureiro ✓	DD	Liliana Loureiro
Lisete Barroso ✓	DA	Lisete Barroso
Manuel Costa	DOPM	
Maria Matilde Ferreira ✓	GMV	Maria Matilde Ferreira
Ramiro Ferreira	DLHUM	
Rita Cunha ✓	DITIC	
Sara Soares ✓	DP	
Sofia de Sá	DCACT	

Vânia Patricia Meles ✓	DGFFC	Vânia Patricia Meles
Teresa Castro Rodrigues ✓	DIS	

Data e hora 12 de janeiro de 2023 às 14h30

Local Sala do Museu e Arquivo Municipal de Valongo

Enquadramento O Município de Valongo está a implementar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND).

No âmbito da sua implementação, está prevista a realização de Reuniões de Equipa, no sentido de ser partilhado o trabalho realizado, bem como o planeamento das atividades a desenvolver.

**Ordem de
Trabalhos da
Reunião**

1. Ponto de situação das atividades do PMIND – **3º Trimestre de implementação (setembro a novembro)**
 2. Apresentação do Modelo de Folha de Registo e Folha de Presenças nas Atividades
 3. Apresentação das atividades a realizar no ano de 2023
 4. Apresentação das Propostas colocadas nas Caixas de Sugestões
 5. Dia Internacional da Mulher – Brainstorming sobre possíveis atividades
- Outros assuntos de interesse

**Resumo da
Reunião** A reunião foi moderada por Fátima Azevedo – Conselheira Local para a Igualdade.

Antes de dar início à Ordem de Trabalhos, e atendendo a que, devido à reestruturação dos serviços havia elementos novos na Equipe, foi solicitado a todas as pessoas que fizessem uma breve apresentação, indicando o nome e o serviço a que pertenciam de forma a permitir que toda a gente se conhecesse.

De seguida e tendo em conta a ordem de trabalhos definida foi apresentado o ponto da situação relativamente às Ações realizadas durante o período de setembro a novembro.

Assim, das 35 ações previstas para o Ano de 2022, 2 dependem de abertura de candidatura e das 33 ações restantes foram já realizadas 9 no 1º Trimestre (março/maio) e 4 no 2º (junho/agosto).

No período em análise, setembro e novembro, realizaram-se 9 ações. Perante estes resultados, em 9 meses de implementação do PMIND a **taxa de concretização é de cerca de 67%**. Importa ainda sublinhar que 7 ações são direcionadas para as Escolas, pelo que o período previsto para a sua realização é de setembro a junho. No entanto, dessas Ações já foi realizada uma sessão de capacitação direcionada a Pessoal Docente e está agendada outra para o dia 25 de janeiro, para Pessoal Não Docente. As restantes 5 ações serão realizadas até ao final do ano letivo, conforme previsto.

Seguidamente foi apresentada a folha de Registo de Atividade, documento que tem por objetivo identificar e descrever cada atividade realizada, facilitando assim, a elaboração dos Relatórios inerentes à implementação do PMIND. Foi explicado o seu conteúdo, tendo sido aceite por todos os elementos presentes.

Relativamente à folha de Presenças de Atividades e tendo em conta os constrangimentos colocados pelo RGPD, ficou decidido que aguardaríamos por instruções mais claras por parte do serviço responsável por este assunto, para definir procedimentos.

Quanto ao terceiro ponto da Ordem de Trabalhos foram apresentadas as atividades que se pretendem realizar até ao final do mês de fevereiro, de forma a ser cumprindo o objetivo imposto pela candidatura de, nos primeiros 12 meses de implementação do Plano serem concretizadas 70% das ações previstas.

Seguidamente foram analisadas as **sete Propostas** colocadas nas Caixas de Sugestões – Físicas e Digital- que se anexam à presente Ata.

Depois de discutidos possíveis procedimentos adotar, a equipe decidiu que seria elaborada uma informação para dar conhecimentos superior de todas as sugestões apresentadas, ainda que algumas não se enquadrem na Temática da Igualdade. Posteriormente, serão encaminhadas para os respetivos serviços para serem emitidos pareceres. Por fim, será criado um separador na página da Igualdade onde se dará o feedback das respostas obtidas pelos serviços. Sublinha-se que será sempre salvaguardado o anonimato das sugestões apresentadas.

Relativamente ao ponto da Ordem de Trabalhos que se prendia com o Dia Internacional da Mulher, foi solicitado à equipe que fossem dadas sugestões de atividades a desenvolver para assinalar a data.

Para isso foram os elementos divididos em quatro grupos e posteriormente discutidas as sugestões apresentadas, que se discriminam abaixo:

- Elaboração de um **Marcador de Livro** para oferecer a todas as colaboradoras e colaboradores do Município. Na parte da frente teria a frase “Põe-te nos meus saltos” e no verso uma frase alusiva ao Dia Internacional da Mulher/ou à Mulher.
- Criação de um **Mural para colocação de postais** com mensagens dirigidas a uma mulher que a pessoa admire – esse Mural também podia ser digital;
- Realização de **sessões de cinema**, dirigidas ao público escolar e/ ou público geral relacionadas com a temática;
- Desenvolvimento de um **estudo de toponímia** para perceber o nº de nomes de Mulheres e de Homens que são atribuídos a Ruas e Edifícios públicos do concelho;
- **Atribuição do nome de uma Mulher** a uma Rua. A pessoa deverá ser natural do Concelho e cuja vida/atividade tenha sido relevante;
- **Exibição de um filme no comboio ou na estação da CP** – alusivo ao Dia Internacional da Mulher.

Depois de analisadas e discutida as propostas a equipe selecionou duas:

- Exibição de um filme para público escolar e/ou público geral alusivo à temática

e

- Distribuição de Marcador de Livro com Mensagem

Foi então constituída uma equipa para a concretização da primeira ação –
Exibição de filme – com os seguintes elementos:

Sofia de Sá, Mariana Henriques, Joana Pereira e Rita Cunha, tendo ficado
agendada uma reunião para o dia 19 de janeiro às 15:30h, no Museu e Arquivo
Municipal de Valongo

Nada mais havendo a expor, foi encerrada a reunião.

Em anexo: Registo de presenças, apresentação PowerPoint e as 7 fichas de
Sugestões da Caixa de Sugestões



Plano Municipal
para a Igualdade e
a Não Discriminação
2022-2025