

DELIBERAÇÃO

5.7 – PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE PONTE DE LIMA – Aprovação. A Câmara Municipal deliberou por unanimidade aprovar o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Ponte de Lima.

Reunião de Câmara Municipal de 02 de novembro de 2022.

A TÉCNICA SUPERIOR,

Filden Cinos

Filomena Mimoso/Dra.





Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Ponte de Lima

2022 - 2026

Setembro 2022

4



Índice

1.	Apresentação	2
II.	Alinhamento estratégico	3
111.	Medidas a implementar	7
IV.	Orçamento	12
V.	Plano de Comunicação	15
VI.	Modelo de governação	16
Fich	a Técnica	19
ANE	EXOS	20
	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) e os seus núcleos de apoio	21
	DESPACHO DE NOMEAÇÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL) E OFÍCIO DE NOMEAÇÃO DOS SEUS NÚCLEOS DE APOIO	23





I. APRESENTAÇÃO

Como chegamos aqui

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) de Ponte de Lima para 2022-2026 foi elaborado no âmbito protocolo do Município de Ponte de Lima (CMPL) com a Comissão para a Igualdade de Género (CIG) para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND), assinado a 10 de agosto 2021.

A elaboração e implementação deste plano são apoiadas financeiramente pelo Fundo Social Europeu, no âmbito do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (Tipologia de Operações 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade).

Este PMIND sucede e dá resposta ao diagnóstico realizado previamente. O diagnóstico foi elaborado sob a orientação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) – ver Anexo 1 –, com a colaboração da equipa de consultoria externa da K Social. Para este efeito foram recolhidos dados estatísticos e informação do Município, assim como foram auscultados/as, através de vários focus groups, os/as trabalhadores/as do Município e atores-chave de vários setores na comunidade.

O diagnóstico está disponível para consulta no site do Município de Ponte de Lima.

Também a EIVL foi responsável pela elaboração do presente PMIND, com os contributos do Núcleo técnico de apoio à EIVL e do Núcleo Externo de apoio à EIVL - ver Anexo 1 - no decurso de várias sessões de trabalho presenciais e *online*, com o apoio da equipa de consultoria externa da K Social.

A que responde

O PMIND de Ponte de Lima, que vigorará entre julho 2022 e junho 2026, é um instrumento de política local que materializa o posicionamento do Município de Ponte de Lima como agente de mudança no território para a promoção da igualdade de género, a dois níveis: a nível interno, na mudança das práticas e processos internos como organização, e a nível externo, como promotor de mudança nas dinâmicas do território e nas formas de intervir de atores-chave no concelho.

O PMIND de Ponte de Lima está orientado para responder, por um lado, de forma mais abrangente, aos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual, e, de forma mais específica, às 16 orientações identificadas no diagnóstico realizado previamente, para a priorização da intervenção em Ponte de Lima - oito a nível interno e oito a nível externo.

O alinhamento do PMIND de Ponte de Lima com estas orientações está sistematizado no Capítulo IV.

Com base nestas orientações, a EIVL e os núcleos de apoio definiram medidas tendo em conta, por um lado, o seu potencial de impacto, e, por outro, os recursos existentes, nomeadamente humanos, financeiros e parcerias.

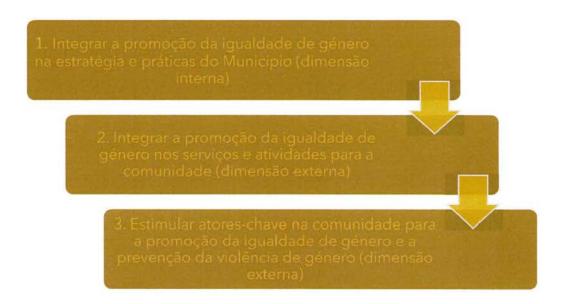
Neste documento são ainda apontadas linhas orientadoras para a implementação do plano.

nicípio de Ponte de Lima 2

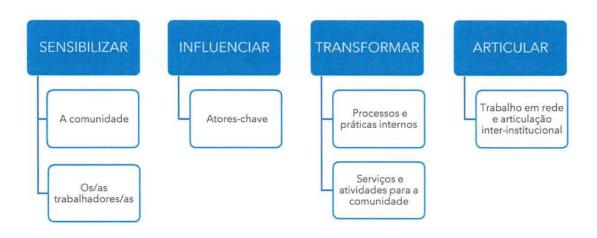


II. ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Face aos desafios colocados pelo diagnóstico, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Ponte de Lima define como **objetivos estratégicos**:



As medidas/ações do plano organizam-se de acordo com quatro grandes **eixos de intervenção**, que derivam das orientações resultantes do diagnóstico:









	OBJETIVO ESPECÍFICO								
	N.°	Descrição							
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 Integrar a promoção da igualdade de	1	Integrar a promoção da igualdade de género na estratégia de intervenção do Município							
género na estratégia e práticas do Município (dimensão interna)	2	Sensibilizar trabalhadores/as e chefias para a igualdade de género							
	3	Promover a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e a parentalidade							
	4	Prevenir e combater a discriminação, o assédio moral e o assédio sexual no trabalho							

(se	INT	ERVE	OS D NÇÃ iagnó	ō
rec		s hur	inte mano	

ED	xos
SENSIBILIZAR colaboradores	TRANSFORMAR processos e praticas internas
	×
X	
	Х
×	×



		OBJETIVO ESPECÍFICO
	N.°	Descrição
	6	Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar da comunidade
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 Integrar a promoção da igualdade de género nos serviços e alividades para a comunidade (dimensão externa)	7	Promover o envelhecimento ativo e a literacia tecnológica de pessoas idosas
	8	Prestar apoio a vítimas de violência doméstica
	10	Promover a prática desportiva de todas as pessoas, como veículo da igualdade de género
	11	Promover o consumo cultural por todas as pessoas, como veículo da igualdade de género

(s	DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO egundo diagnóstico)
pri	onciliação da vída ofissional, familiar e ssoal
pri	nciliação da vida ofissional, familiar e ossoal
Te	rceira idade
	evenção e resposta à slência de género
De	esporto
Cu	iltura

ARTICULAR	INFLUENCIAR	SENSIBILIZAR a comunidade	TRANSFORMAR serviços e atividades para a comunidade
	Х	Х	
		Х	Х
		X	Х
×			
X	х		Х
Х	х		X

		OBJETIVO ESPECÍFICO
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3	N.°	Descrição
Estimular atores-chave na comunidade para a promoção da igualdade de género e a prevenção da violência de genero (dimensão externa)	5	Promover a igualdade de género e de oportunidades junto de entidades empregadoras (empresas e terceiro setor)
	9	Sensibilizar a comunidade e capacitar atores-chave para a promoção da igualdade de género, a prevenção e o combate à violência de género

(se	DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO gundo diagnóstico)
	prego, rendimento e vidade económica
	oresentação por sexo terceiro setor
En	sino e formação
	venção e resposta à lência de género

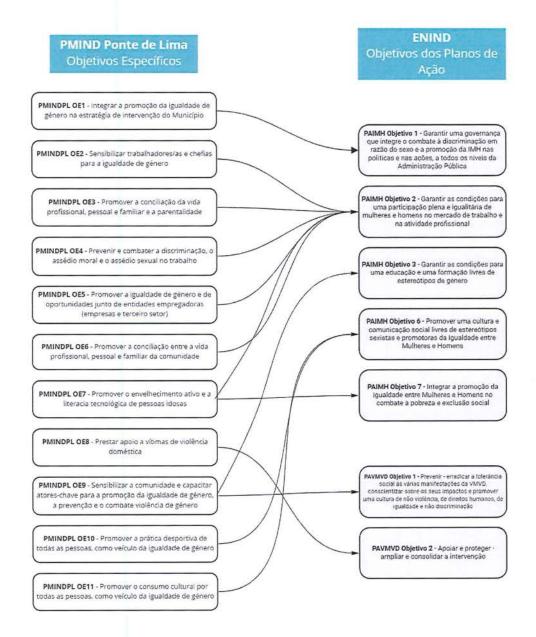
		EIXOS	
ARTICULAR	INFLUENCIAR	SENSIBILIZAR a comunidade	TRANSFORMAR serviços e atividades para a comunidade
	X	х	
	Х	Х	
	Х	х	
X	X		Х





Contributo para os objetivos da ENIND

O diagrama abaixo demonstra como os 11 Objetivos Específicos do PMIND do Município de Ponte de Lima contribuem para a ENIND - especificamente para 7 dos objetivos estratégicos do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 (PAIMH) e do Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD).

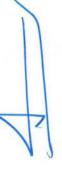




III. MEDIDAS A IMPLEMENTAR

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 - Integrar a promoção da igualdade de género na estratégia e práticas do Município (dimensão interna)

	Objetivos específicos		Medidas	Horizonte	tadtendance	Metas				- Evidências	Entidade(s)		Manitarianasa a Avaliansa													
N°	Designação	N°	Designação	temporal	Indicadores	ano 1 2022/23	ano 2 2023/24	ano 3 2024/25	ano 4 2025/26	Evidencias	Responsáveis	Envolvidas	Monitorização e Avaliação													
		1	1		a		74	a			2	3		2		Rever documentos estratégicos para integrar objetivos de promoção da	Até 31/jan/23	N.º de planos de atualização de documentos	1				Plano de atualização de documentos	Chefe Gabinete	- Conselheiro Interno - Departamento	Análise Documental + Ficha de monitorização da medida
	Integrar a promoção da gualdade de género na		Igualdade de Género e Não Discriminação	Até 30/jun/26	Taxa de concretização do plano				80%	Documentos estratégicos atualizados	da Presidência	Comunicação - Equipa interna da CMPL	Análise Documental + Ficha de monitorização da medida													
٠	estratégia de intervenção do Município	2	Participar em evento de partilha de experiências de conceção e	Até 31/mar/23	N.º de eventos realizados	4				Ata do evento; Fotos	Coordenadora de projeto /	- Conselheiro Interno - Departamento	Ficha de monitorização da medida													
		-	implementação de PMINDs com outros municípios	Ale 3 miles 23	N.º de entidades participantes	2				Registo de presenças	Serviço de Ação Social	Comunicação - EIVL	Inquérito por questionário de satisfação pela participação													
	Sensibilizar trabalhadores/as e chefias para a igualdade de género	3	igualdade de género e não discriminação		N.º de sessões	3	3	3	3		Coordenadora		Ficha de monitorização da medida													
2				Anualmente, até 30/abr	N.° trabalhadores/as que frequentam	20	20	20	20	de projeto / Serviço de Ação Social - Responsável	- Todas as chefias - Todos/as os/as colaboradores/as	Inquérito por questionário de satisfação pela participação														
					N.º chefias que frequentam	3	3	3	3		de Recursos Humanos		Inquérito por questionário de satisfação pela participação													
		4	Integrar informação sobre medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar no manual de acolhimento	Até 30/abs/23	N.º de manuais de acolhimento atualizados	1				Documento atualizado	Chefe Divisão Administração Geral	Responsável de Recursos Humanos	Análise Documental + Ficha de monitorização da medida													
3	Promover a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e a parentalidade	5	Realizar campanha interna de divulgação sobre direitos e deveres na parentalidade e partilha do cuidado	Anualmente, até 30/jun	N.º ações de divulgação	1	1	1	i i	Materiais de divulgação		Departamento de Comunicação; Responsável de Recursos Humanos; Todas as chefias; CPCJ (material de sensibilização desenvolvido); Centro de recursos da CIG	Análise Documental + Ficha de monitorização da medida													
		6 in	Rever o inquérito bi-anual de satisfação de trabalhadores/as, integrando a dimensão igualdade de género	Até 28/fev/23	N.º de inquéritos atualizados			Inquérito atualizado e implementado	Chefe Divisão Administração Geral	- Responsável de Recursos Humanos - Todas as chefias - EIVL	Análise Documental + Ficha de monitorização da medida															
4	Prevenir e combater a discriminação, o assédio moral e o assédio sexual no trabalho	7	Implementar processo interno de tratamento de denúncias relativas à discriminação e assédio	Até 30/jurv/23	N.º de novos processos internos implementados	1				Processo definido e implementado	Chefe Divisão Administração Geral	- EIVL - Conselheiro Interno - Responsável de Recursos Humanos	Análise Documental + Ficha de monitorização da medida													

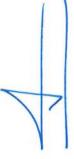




OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Integrar a promoção da igualdade de género nos serviços e atividades para a comunidade (dimensão externa)

L	Objetivos específicos	ecíficos Medidas		Horizonte	21/742 17	Metas				at mist in	Entidade(s)		
N	• Designação	N°	Designação	temporal	Indicadores	ano 1 2022/23	ano 2 2023/24	ano 3 2024/25	ano 4 2025/26	Evidências	Responsáveis	Envolvidas	- Monitorização e Avaliação
		9	Promover iniciativa "Proférias para a inclusão" - ocupação de tempos livres nas férias para alunos/as com necessidades educativas especiais (NEE)	Edições Natal	N.º de participantes	7	7	7	7	Fichas de inscrição; Programa	Coordenadora de projeto / Serviço de Ação Social	Agrupamentos de Escolas; Cais do Lethes	Ficha de monitorização da medida + Inquérito por questionário de satisfação pela participação
	Promover a conciliação entre a vida profissional,	10	Promover Oficinas de Férias na Quinta Pedagógica de Pentieiros	Edições Páscoa e Férias de Verão	N.º de participantes	100	100	100	100	Fichas de inscrição; Programa	Responsável pelas Oficinas de Férias	Quinta Pedagógica de Pentieiros	Ficha de monitorização da medida + Inquérito por questionário de satisfação pela participação
	pessoal e familiar da comunidade	11	Promover iniciativa "Boccia Inclusivo" – atividade desportiva regular para pessoas com deficiência	Permanente, com início até 01/mar/23	N.º de participantes	10	10	10	10	Fichas de inscrição	Coordenadora de projeto / Serviço de Ação Social	- Agrupamentos de escolas - Serviço de Desporto	Ficha de monitorização da medida + Inquérito por questionário de satisfação pela participação
		12	Integrar a persepectiva da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar da comunidade na elaboração do Plano de Desenvolvimento Social	Até 31/dez/2025	N.º de Planos de Desenvolvimento Social				1	Plano de Desenvolvimento Social	Coordenadora de projeto / Serviço de Ação Social	- Conselheiro Interno - CLAS	Análise Documental + Ficha de monitorização da medida
		13	Promover iniciativa "AtivaSénior" - envolvimento em teatro amador	01/out/2022 a 31/dez/2022	N.º de participantes	10				Lista de inscrições; Fotos / vídeos	Diretor Teatro Diogo Bernardes	Associação Teatro do Noroeste	Ficha de monitorização da medida + Inquérito por questionário de satisfação pela participação
7	Promover o envelhecimento ativo e a literacia tecnológica de pessoas idosas	14	Promover iniciativa "Bibliosenior" - promoção do acesso à biblioteca	Permanente	N.º de participantes	200	200	200	200	Fichas de inscrição	Diretora da Biblioteca Municipal	IPSS locals	Ficha de monitorização da medida + Inquérito por questionário de satisfação pela participação
		15	Promover cursos de literacia tecnológica	Permanente	N.º de participantes com 50+ anos	14	14	14	14	Fichas de inscrição	Diretora da Biblioteca Municipal	Universidade Aberta	Ficha de monitorização da medida + Inquérito por questionário de satisfação pela participação
8	Prestar apoio a vítimas de violência doméstica	16	Apoiar vítimas de violência doméstica na procura de habitação no mercado do arrendamento ou habitação social	Anualmente, até 31/jan	N.º de registos anuais	1	1	1	1	Registo anual do n.º de vítimas apoiadas; Protocolo de territorialização	Coordenadora de projeto / Serviço de Ação Social	N/A	Ficha de monitorização da medida
		17	Providenciar atendimento de emergência a vítimas de violência doméstica, em parceria	Anualmente atë 31/jan	N.º de registos anuais	,	1	1	1	Registo anual do n.º de vítimas apoiadas	GAF	Coordenadora de projeto / Serviço de Ação Social	Ficha de monitorização da medida





(Objetivos específicos		Medidas	Horizonte	Indicadores		Me	tas		Evidências	Entidade(s)		Martin Inc. Co. Co.
N°	Designação	N°	Designação	temporal	indicadores	ano 1 2022/23	ano 2 2023/24	ano 3 2024/25	ano 4 2025/26	Evidencias	Responsáveis	Envolvidas	- Monitorização e Avaliação
			Promover iniciativa "Ponte de Lima em		e 31/jul N.º de participantes nas ações 100 100 100 100 iniciativa; Fotos Serviço de	Empresas e associações	Ficha de monitorização da medida						
		27	Forma" - aulas de desporto gratuitas	Anualmente, entre 01/mai e 31/jul		100	100	100	100			desportivas locais	Inquérito por questionário de satisfação pela participação
	Promover a prática	28	Promover iniciativas desportivas dirigidas a pessoas idosas	Permanente	N.º de participantes	10	10	10	10	Fichas de inscrição; Fotos	Desporto	Associações / IPSS locais que trabalham com pessoas idosas	Ficha de monitorização da medida + Inquérito por questionário de satisfação pela participação
10	desportiva de todas as pessoas, como veículo da igualdade de género	29	Atualizar regulamento de atribuição de apoio financeiro a associações e clubes desportivos, integrando critério de valorização da representação de atletas femininas e atletas masculinos em desportos onde estejam sub- representados/as	Até 31/jan/23	N.º de regulamentos atualizados	1				Regulamento atualizado	Serviço de Desporto	- Conselheiro Interno - Vereador - pelouro Desporto	Análise Documental + Ficha de monitorização da medida
			Realizar ação de sensibilização anual de	N 120 120	N.º de ações	1	1	1	1			Associações desportivas locais Organizações parceiras a identificar, nomeadamente GAF e CPCJ	Ficha de monitorização da medida
		30		Anualmente, até 31/jun	N.º de entidades participantes	3	3	3	3	Registo de presenças	Serviço de Desporto		Inquérito por questionário de satisfação pela participação
		31	género	Anualmente, até 31/jun	N.º de ações	1	1	1	1		Diretor Teatro	- Associações culturais locais - Organizações parceiras a	Ficha de monitorização da medida
					N.º de entidades participantes	6	6	6	6		Diogo Bernardes	identificar, nomeadamente GAF e CPCJ	Inquérito por questionário de satisfação pela participação
		32	Incorporar, na programação cultural do Teatro Diogo Bernardes, a promoção da igualdade de género e não discriminação, cidadania, diversidade étnica e cultural e da inclusão social	Permanente	N.º de espetáculos / iniciativas programados	3	3	3	3	Lista de espetáculos; Cartazes	Diretor Teatro Diogo Bernardes	N/A	Análise Documental + Ficha de monitorização da medida
	Promover o consumo cultural por todas as	33	Promover iniciativa "Mutantes" – experiência artística para jovens adolescentes em risco de exclusão	Edições Natal 2022, Páscoa e Férias de Verão 2023	N.º de participantes	20				Fichas de inscrição; Cartazes	Diretor Teatro Diogo Bernardes	Associação Comédias do Minho	Ficha de monitorização da medida + Inquérito por questionário de satisfação pela participação
11	pessoas, como veículo da igualdade de género	34	Promover iniciativa "Descentralização Cultural" - levar espectáculos a todas as freguesias	Anualmente, entre 01/nov e 30/jun	N.º de ações	25	25	25	25	Plano de ações; Cartazes; Fotos	Diretor Teatro Diogo Bernardes	Associações culturais locais	Ficha de monitorização da medida + Inquérito por questionário de satisfação pela participação
			Realizar ação de partilha boas práticas do Teatro Diogo Bernardes com os restantes equipamentos culturais do Município		N° ações	3	1	1	1		Diretor Teatro	Direção / equipas técnicas	Ficha de monitorização da medida
	*	35		Anualmente, entre 01/abr e 30/jun	N.º de participantes	6	.6	6	6	Registo de presenças	Diogo Bernardes	dos equipamentos culturais do Município	Inquérito por questionário de satisfação pela participação
		36	Atualizar protocolos de atribuição de apoio financeiro a grupos de teatro amadores, integrando clâusula de sugestão de execução de atividades sobre a temática da igualdade de género e não discriminação	Até 30/set/22	N.º de protocolos atualizados	4				Protocolo atualizado	Diretor Teatro Diogo Bernardes	Conselheiro Interno	Análise Documental + Ficha de monitorização da medida

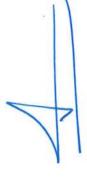




OBJETIVO ESTRATÉGIO 3

Estimular atores-chave na comunidade para a promoção da igualdade de género e a prevenção da violência de género (dimensão externa)

	Objetivos específicos	Medidas		Horizonte			Me	tas			Entidade(s)		
N°	Designação	N°	Designação	temporal	Indicadores	ano 1 2022/23	ano 2 2023/24	ano 3 2024/25	ano 4 2025/26	- Evidências	Responsáveis	Envolvidas	Monitorização e Avaliação
	Promover a igualdade de	8.1	Realizar ações de divulgação sobre a temática da igualdade de género a entidades empregadoras - empresas	Anualmente, até 31/mar	N.º de ações	1	1	1	1	Evidências das ações de divulgação	Coordenador do Gabinete de Apoio ao Investidor	Departamento Comunicação; CPCJ, Centro de recursos da CIG, Outros parceiros externos a definir.	Ficha de monitorização da medida + Inquérito por questionário de satisfação pela participação
5	oportunidades junto de oportunidades junto de entidades empregadoras (empresas e terceiro setor)	8.2	Realizar ações de divulgação sobre a temática da igualdade de género a entidades empregadoras - terceiro setor	Anualmente, até 31/mar	N.º de ações	1	ĩ	1	i	Evidências das ações de divulgação	Coordenadora de projeto / Serviço de Ação Social	Gabinete de Inserção Profissional (GIP); Chefe de Gabinete da Presidência; Departamento de Comunicação. Associação Empresarial de Ponte de Lima; CPCJ, Centro de recursos da CIG, Outros	Ficha de monitorização da medida + Inquérito por questionário de satisfação pela participação
		18	Realizar ações de divulgação no dia 25 de Novembro (Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres)	Anualmente a 25/nov	N.º ações	1	1	1	1	Evidências das ações de divulgação	Coordenadora de projeto / Serviço de Ação Social	Organizações parceiras a identificar, nomeadamente GAF e CPCJ	Ficha de monitorização da medida + Inquérito por questionário de satisfação pela participação
			Realizar ações de formação, sobre a promoção da igualdade de	Anualmente, entre 01/fev e 31/mai	N.º de ações de formação	1	1	1	1		Serviço de Educação	- Agrupamentos de escolas - CENFIPE e INA	Ficha de monitorização da medida
9	Sensibilizar a comunidade e capacitar atores-chave para a promoção da igualdade		género e não discriminação, para docentes e não-docentes do ensino pré-escolar ao secundário		N.º de participantes	12	12	12	12	Registo de presenças			Inquérito por questionário de satisfação pela participação
	de género, a prevenção e o combate violência de género	20	Realizar ações de sensibilização para alunos/as e professores/as dos ensinos básico e secundário,	Anualmente, entre	N.º de ações	4				la son a	Serviço de	- Psicólogos/as dos Agrupamentos de Escolas - CPCJ	Ficha de monitorização da medida
		20	focadas em problemas específicos como bullying , violência no namoro e saúde mental	01/fev e 31/mai	N.º de participantes	40	— a definir após ano letivo 2022/2023			Registo de presenças	Educação	- ULSAM - GNR / PSP - GAF	Inquérito por questionário de satisfação pela participação
		21	Realizar workshop anual de sexualidade na adolescência para jovens Anualmente, entre 01/jan e 30/jun		N.º de participantes	40 a definir após piloto do ano 1 2022/2023			lo ano 1	Registo de presenças ou fotos	Coordenadora de projeto / Serviço de Ação Social	- Organizações que trabalham com jovens (p. ex. agrupamentos de escutismo) - Dra Briolanja Falcão	Ficha de monitorização da medida + Inquérito por questionário de satisfação pela participação





1 3	Objetivos específicos	Medidas		Horizonte		Metas				0.000	Entidade(s)		Projectica di Distriction						
N°	Designação	N°	Designação	temporal	Indicadores	ano 1 2022/23	ano 2 2023/24	ano 3 2024/25	ano 4 2025/26	Evidências	Responsáveis	Envolvidas	Monitorização e Avaliação						
		22	Realizar torneio anual de futebol escolar masculino e feminino	Anualmente, entre 01/mai a 30/jun	N.º de participantes	220	220	220	220	Registo de presenças ou fotos	Serviço de Educação	Agrupamentos de escolas	Ficha de monitorização da medida + Inquérito por questionário de satisfação pela participação						
			Realizar ações de sensibilização dirigidas	Anualmente,	N.° de ações	2	2	2	2	Plano de ações de	Coordenadora de projeto /	- GA - Grupo de Amigos para Apoio à Abstinência de	Ficha de monitorização da medida						
		23		entre 01/jan e 30/abr	N.º de participantes	20	20	20	20	sensibilização	Serviço de Ação Social	Bebidas com Álcool - GAF - PSP / GNR	Inquérito por questionário de satisfação pela participação						
		24	Propor realização do Festival de Jardins com o tema "Cidadania e Igualdade de Género"	Até 31/jun/23	N.º de propostas enviadas à comissão organizadora	1				Proposta enviada a comissão organizadora	Responsável pelo Festival de Jardins	- Comissão Organizadora Festival Jardins - Serviço de Espaços Verdes	Análise Documental + Ficha de monitorização da medida						
	Sensibilizar a comunidade e capacitar atores-chave para a promoção da igualdade de género, a prevenção e o combate violência de género	a 25 ade ção		Criar grupo de trabalho para a sensibilização da comunidade e	Até 31/dez/23	N.º de grupos de trabalho criados	1				Ata reunião de criação do grupo de trabalho	Coordenadora - Coordenadora de projeto / Serviço de Ação Social - CLAS - Cuidados na - Comunidade - Entidades a reunir no grupo	Ficha de monitorização da medida + Inquérito por questionário de satisfação pela participação						
9			sensibilização da comunidade e capacitação de atores-chave	Reuniões semestrais a partir de 01/jul/23	N.º de reuniões		2	2	2	Registo de presenças	(Coordenadora	(CPCJ, ULSAM, GNR, PSP, Universidade Aberta, GAF, Agrupamentos de Escolas, etc)	Ficha de monitorização da medida + Inquérito por questionário de satisfação pela participação						
			100	Ah.	Ab.	100	Ah I	Ah.	Rever plano anual de sensibilização e	Anualmente, até 30/jun	N.º de planos anuais de sensibilização criados		i	1	1	Plano de ação anual	Coordenadora Unidade de Cuidados na Comunidade (Coordenadora do Grupo de Trabalho)	- Coordenadora de projeto / Serviço de Ação Social - Grupo de trabalho sensibilização integrada	Análise Documental + Ficha de monitorização da medida
			capacitação	721.000.000.000	N.º de ações realizadas		3	3	3	Evidências das acões	Coordenadora Unidade de	Serviço de Ação Social	Ficha de monitorização da medida						
					Permanente	N.º de participantes nas ações		200	200	200		Cuidados na Comunidade	- CPCJ, GAF, PSP, GNR - Outras entidades envolvidas nas ações	Inquérito por questionário de satisfação pela participação					





IV. ORÇAMENTO

Dimensão interna

	Medidas	F 200 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2		Me	etas		Orçamento a mobilizar		
N°	Designação	Indicadores	ano1	ano2	ano3	ano4	Descrição	Valor	
1	Rever documentos estratégicos para integrar objetivos de promoção da Igualdade de	N.º de planos de atualização de documentos	1				N/A		
	Género e Não Discriminação	Taxa de concretização do plano				80%			
2	Participar em evento de partilha de	N.º de eventos realizados	1				Produção, design (se	000.00	
2	experiências de conceção e implementação de PMINDs com outros municípios	N.º de entidades participantes	2				aplicável) e impressão de materiais de divulgação	800,00	
	640 W. 1 1682 W 1760W 1363 W	N.º de sessões	3	3	3	3	Custos formador/a externo/a		
3	Realizar ações de sensibilização de trabalhadores/as e chefias sobre igualdade de género e não discriminação	N.º trabalhadores/as que frequentam	20	20	20	20	(2h x 3 ações de formação x 4 anos x 30€/h + deslocações	1 231,20	
	de genero e nao discriminação	N.° chefias que frequentam	3	3	3	3	até 80km a 0,36€/km)		
4	Integrar informação sobre medidas de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar no manual de acolhimento	N.º de manuais de acolhimento atualizados	1				N/A		
5	Realizar campanha interna de divulgação sobre direitos e deveres na parentalidade e partilha do cuidado	N.º ações de divulgação	1	1	1	1	Produção, design (se aplicável) e impressão de materiais de divulgação	800,00	
6	Integrar a dimensão igualdade de género no inquérito bi-anual de satisfação de trabalhadores/as	N.º de inquéritos atualizados	1				N/A		
7	Implementar processo interno de tratamento de denúncias relativas à discriminação e assédio	N.º de novos processos internos implementados	1				Custo da atividade já contemplado no orçamento da Unidade de Modernização Administrativa		
							Sub Total - Dimensão Interna	2 831,20	



Dimensão externa

	Medidas	ladia dasa		Me	etas		Orçamento a mobilizar		
N°	Designação	Indicadores	ano1	ano2	ano3	ano4	Descrição	Valor	
8.1	Realizar ações de divulgação sobre a temática da igualdade de género a entidades empregadoras - empresas	N.º de ações	1	t:	1	1	Produção, design e impressão	200.00	
8.2	Realizar ações de divulgação sobre a temática da igualdade de género a entidades empregadoras - setor social	N.º de ações	1	t	1	1	de materiais de divulgação	800,00	
9	Promover iniciativa "Proférias para a inclusão" – ocupação de tempos livres nas férias para alunos/as com necessidades educativas especiais (NEE)	N.º de participantes	7	7	7	7	Custo contemplado no orçamento do Serviço de Ação Social		
10	Promover Oficinas de Férias na Quinta Pedagógica de Pentieiros	N.º de participantes	100	100	100	100	Custo contemplado no orçamento da Divisão de Ambiente e Espaços Verdes		
11	Promover iniciativa "Boccia Inclusivo" – atividade desportiva regular para pessoas com deficiência	N.º de participantes	10	10	10	10	Custo contemplado no orçamento do Serviço de Desporto		
12	Integrar a perspectiva da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar da comunidade na elaboração do Plano de Desenvolvimento Social	N.º de Planos de Desenvolvimento Social				1	Custo contemplado no orçamento geral		
13	Promover iniciativa "AtivaSénior" - envolvimento em teatro amador	N.º de participantes	10				Custo contemplado no orçamento do Serviço de Cultura		
14	Promover iniciativa "Bibliosenior" – promoção do acesso à biblioteca	N.º de participantes	200	200	200	200	Custo contemplado no orçamento do Serviço de Cultura		
15	Promover cursos de literacia tecnológica	N.º de participantes com 60+ anos	14	14	14	14	Custo contemplado no orçamento do Serviço de Cultura		
16	Apoiar vitimas de violência doméstica na procura de habitação no mercado do arrendamento ou habitação social	N.º de registos anuais	τ	1	T.	303	N/A		
17	Providenciar atendimento de emergência a vítimas de violência doméstica, em parceria	N.º de registos anuais	1	1.	. 1.	1.	N/A		
18	Realizar ações de divulgação no dia 25 de Novembro (Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres)	N.º ações	1	1.	1	1		800,00	
	Realizar ações de formação, sobre a promoção da igualdade de género e não	N.º de ações de formação	1	1	1	1	Suportado pelo orçamento do		
19	discriminação, para docentes e não-docentes do ensino pré-escolar ao secundário		12	12	12	12	CENFIPE ou linhas de financiamento		
38979	Realizar ações de sensibilização para	N.º de ações	4	a defin	ir após an	o lativo			
20	alunos/as e professores/as dos ensinos básico e secundário	N.º de participantes	40		2022/202		N/A		
21	Realizar workshop anual de sexualidade na adolescência para jovens	N.º de participantes	40		iir após p 1 2022/2		N/A		
22	Realizar torneio anual de futebol escolar masculino e feminino	N.º de participantes	220	220	220	220	Custo contemplado no orçamento do Serviço de Educação		
00	Realizar ações de sensibilização dirigidas a	N.º de ações	2	2	2	2			
23	pessoas com alcoolismo, famílias e amigos/as apoiantes	N.º de participantes	20	20	20	20	N/A		





	Medidas	100100000000000000000000000000000000000		Me	tas		Orçamento a mobilizar		
N°	Designação	Indicadores	ano1	ano2	ano3	ano4	Descrição	Valor	
24	Propor realização do Festival de Jardins com o tema "Cidadania e Igualdade de Género"	N.º de propostas enviadas à comissão organizadora	1				N/A		
	Criar grupo de trabalho para a sensibilização	N.º de grupos de trabalho criados	1						
25	da comunidade e capacitação de atores- chave	N.º de reuniões		2	2	2	N/A		
		N.º de planos anuais de sensibilização criados		1	1	1	N/A		
26	Rever plano anual de sensibilização e capacitação	N.º de ações realizadas		3	3	3	0 - 2 - 2 - 2 - 2 - 2	2 252 6	
		N.º de participantes nas ações		200	200	200	9 ações x 250 €	2 250,0	
27	Promover iniciativa "Ponte de Lima em	N.º de ações realizadas	10	10	10	10	Custo contemplado no orçamento do Serviço de		
21	Forma" - aulas de desporto gratuitas	N.º de participantes nas ações	100	100	100	100	Desporto		
28	Promover iniciativas desportivas dirigidas a pessoas idosas	N.º de participantes	10	10	10	10	N/A		
29	Atualizar regulamento de atribuição de apoio financeiro a associações e clubes desportivos, integrando critério de valorização da representação de atletas femininas e atletas masculinos em desportos onde estejam sub-representados/as	N.º de regulamentos atualizados	3				N/A		
20	Realizar ação de sensibilização anual de	N.º de ações	1	1	1	1	N/A		
30	associações desportivas sobre igualdade de género	N.° de entidades participantes	3	3	3	3	N/A		
21	Realizar ação de sensibilização anual de	N.º de ações	1	1	1	a	N/A		
31	associações culturais sobre igualdade de género	N.º de entidades participantes	6	6	6	6	N/A		
32	Incorporar, na programação cultural do Teatro Diogo Bernardes, a promoção da igualdade de género e não discriminação, cidadania, diversidade étnica e cultural e da inclusão social	N.º de espetáculos / iniciativas programados	3	3	3	3	Custo contemplado no orçamento do Serviço de Cultura		
33	Promover iniciativa "Mutantes" - experiência artística para jovens adolescentes em risco de exclusão	N.º de participantes	20				Custo contemplado no orçamento do Serviço de Cultura		
34	Promover iniciativa "Descentralização Cultural" - levar espectáculos a todas as freguesias	N.º de ações	25	25	25	25	Custo contemplado no orçamento geral		
35	Realizar ação de partilha boas práticas do	N° ações	-1	1	া	1	N/A		
33	Teatro Diogo Bernardes com os restantes equipamentos culturais do Município	N.º de participantes	6	6	6	6	IVA		
36	Atualizar protocolos de atribuição de apoio financeiro a grupos de teatro amadores, integrando cláusula de sugestão de execução de atividades sobre a temática da igualdade de género e não discriminação	N.º de protocolos atualizados	1				N/A		

Orçamento total a mobilizar

6 681,20





V. PLANO DE COMUNICAÇÃO

Entende-se a comunicação como um fator-chave para a geração de impacto positivo do PMIND. Assim, o plano de comunicação deve acautelar:

- A comunicação interna e externa mais adequada a cada atividade, objetivo e público-alvo;
- Uma monitorização rigorosa e atempada da execução do plano de comunicação.

OBJETIVOS GERAIS DE COMUNICAÇÃO (Porquê comunicar sobre o PMIND?)

- Demonstrar o compromisso do Município de Ponte de Lima para com a igualdade de género;
- Promover a colaboração entre o Município, as empresas, as associações / coletividades, o setor social e outros municípios;
- Influenciar atores-chave para melhorarem as suas práticas e processos e se tornarem promotores da igualdade de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Divulgar as atividades do Município de Ponte de Lima no âmbito do PMIND e os seus resultados (prestação de contas);
- Disponibilizar a documentação essencial e os materiais de divulgação produzidos (transparência).

PÚBLICOS-ALVO

- · Munícipes e comunidade
- · Setor privado Empresas, organizações do setor social, associações e coletividades
- Outros municípios (pares)
- · CIG (financiador)

CANAIS E FERRAMENTAS DE COMUNICAÇÃO

- Site do Município Notícias / Notas de imprensa / Publicações nas redes sociais
- Site do Município Área sobre o PMIND com enquadramento e documentação
- Campanha publicitária p. ex. outdoors, anúncios em jornais e revistas
- Eventos
- Interação com a comunicação social através de notas de imprensa e convites para eventos e atividades específicos
- Canais de comunicação de parceiros Associação Empresarial de Ponte de Lima; Agrupamentos de Escolas; Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Ponte de Lima (CPCJ); GAF - Gabinete de Apoio à Família; Universidade Aberta; Unidade Local de Saúde do Alto Minho (ULSAM); GNR; PSP; IPSS, associações e coletividades parceiras nas atividades.





VI. MODELO DE GOVERNAÇÃO

O PMIND, definido e consensualizado a diversos níveis, estabelece compromissos e resultados a alcançar, bem como as equipas e atores responsáveis pela sua execução.

Para a boa regulação da sua implementação, definem-se eixos orientadores e formas de monitorização, avaliação e articulação.

Eixos orientadores

O modelo de governação, deve prever e organizar alguns fatores críticos para o alcance dos objetivos do plano, nomeadamente:

- A manutenção em funções do grupo de trabalho responsável pela implementação do plano, denominado "Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)";
- 2) A participação dos principais stakeholders;
- 3) O trabalho em rede e a articulação inter-institucional, como forma de otimizar recursos e maximizar resultados e impactos, salvaguardando a agregação de ações de vários atores:
 - Mobilizando e envolvendo o Núcleo externo de apoio à EIVL;
 - Promovendo a partilha de boas práticas;
 - Promovendo a integração de atividades entre entidades.
- 4) A mobilização dos diferentes departamentos da autarquia e a articulação interna, nomeadamente através de:
 - Mobilização do Núcleo técnico de apoio à EIVL;
 - Divulgação de práticas internas;
 - Articulação de iniciativas.
- 5) A monitorização e avaliação do projeto:
 - Implementando um sistema de monitorização contínua, entre a coordenadora do PMIND e os/as responsáveis pela execução de cada medida;
 - Mantendo relação regular com a equipa de avaliação externa, que deve produzir recomendações regulares sobre o cumprimento dos objetivos e metas;
 - Realizando sessões de avaliação periódicas com a EIVL, os Núcleos de Apoio e o Grupo de trabalho para a sensibilização.
- 6) A prestação de contas:
 - Ao órgão político no território, através da discussão e validação dos relatórios de progresso;
 - Às entidades financiadoras, com a apresentação de relatórios periódicos.



- 7) A comunicação, entendida com um fator-chave para a geração de impacto positivo do plano:
 - Prevendo a comunicação interna e externa mais adequadas a cada atividade, objetivo e público-alvo;
 - Maximizando a capacidade disseminadora através da rede interinstitucional;
 - Monitorizando rigorosa e atempadamente a execução do plano de comunicação.

Monitorização e validação internas

Mensal: Reporte pelos/as responsáveis pelas medidas, junto da coordenadora do

PMIND (checklist de execução)

Trimestral: EIVL reúne para monitorizar o progresso na execução das medidas, com

base num guia de avaliação definido inicialmente

Anual: EIVL + Núcleos de apoio discutem a execução do PMIND, podendo

proceder a revisões

Regular: Equipa de avaliação externa e coordenadora do PMIND efetuam momentos

regulares de análise e produção de recomendações

Grupo de trabalho para sensibilização, apresenta sugestões, contributos e

relata resultados

Mar 2023: EIVL valida relatório de execução da implementação do 1º ano do PMIND,

produzido pela coordenadora (julho de 2022 a março de 2023)

Monitorização e avaliação externas

A Associação igualdade.pt, na qualidade de avaliadora externa, propõe concretizar o processo de monitorização e avaliação do PMIND de Ponte de Lima com recurso aos seguintes instrumentos de avaliação, a aplicar nos momentos elencados:

Instrumentos	Momentos	Envolvidos/as		
Fichas de monitorização	Após a implementação de cada medida prevista no PMIND	Responsáveis pela implementação de cada medida, coordenação do PMIND, equipa da K Social		
Atividades de auscultação	Janeiro - Expetativas	EIVL, grupo de trabalho para a sensibilização, coordenação do PMIND, equipa da K Social		
participada	Abril - Resultados da implementação	EIVL, grupo de trabalho, coordenação do PMIND, equipa da K Social		





		2 públicos-alvo específicos (ex.: Jovens, Pessoas Idosas)
	Junho - Resultados finais e satisfação	EIVL, grupo de trabalho para a sensibilização, coordenação do PMIND, equipa da K Social
		2 públicos-alvo específicos (ex.: Jovens, Pessoas Idosas)
		Crianças
Inquéritos por questionário		Jovens
de satisfação por participação na	Após a implementação de cada medida prevista no	Comunidade em geral (pessoas adultas)
implementação das medidas (diferenciados por	PMIND	Pessoas Idosas
público-alvo)		Organizadores/as (pessoas adultas)

Para além do recurso a estes instrumentos/atividades que permitirão efetuar uma monitorização próxima e uma avaliação construtiva, a Associação igualdade.pt tem também sob a sua responsabilidade a monitorização do desenvolvimento dos produtos do projeto - Diagnóstico de Género, PMIND, relatório de execução do PMIND, relatório das ações de divulgação do PMIND levadas a cabo -, de modo a identificar a todo o momento fatores críticos de sucesso e fatores necessários de algum tipo de melhoria que contribuam para uma elevada eficiência e eficácia do projeto, entre outros critérios de avaliação em análise e retratados no relatório de avaliação final da intervenção.

Articulação

- A coordenadora do PMIND deve criar um canal de comunicação digital que centralize a comunicação da EIVL e que permita a fácil interação;
- A convocação das reuniões da EIVL, bem como a compilação da informação para as mesmas, é da responsabilidade da coordenadora do PMIND, que faz parte do grupo;
- As reuniões devem ser convocadas com uma antecedência mínima de 2 semanas e acompanhadas dos documentos/informação para análise;
- Os Núcleos de Apoio à EIVL poderão também ser mobilizados pelos/as responsáveis pela execução de medidas.



FICHA TÉCNICA

Título:

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de

Ponte de Lima

Data:

Setembro de 2022

Promotor:



Coordenado por: Ana Paula Vitória

Assessoria externa:



Coordenado por:

Joana Caldeira Martinho e Maria da Saúde Inácio

Cofinanciado por:



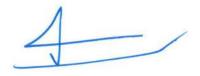




Tipologia de operações 1.06 Apoio técnico à elaboração, monitorizaão e avaliação dos planos para a igualdade.

Organismo Intermédio:









ANEXOS





EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL) E OS SEUS NÚCLEOS DE APOIO

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

Conselheira Externa para a Igualdade

Município de Ponte de Lima. Presidente	Vasco Ferraz
Município de Ponte de Lima. Vereador. Conselheiro Interno para a Igualdade	Paulo Sousa
Município de Ponte de Lima. Serviço de Saúde e Ação Social. Coordenadora do PMIND	Paula Vitória
Município de Ponte de Lima. Chefe de Divisão de Serviços Urbanos	Carlos Lima
Município de Ponte de Lima. Serviço de Educação	Filipa Velho
Município de Ponte de Lima. Chefe Divisão de Obras e Urbanismo	José António Puga
Município de Ponte de Lima. Divisão de Ambiente e Espaços Verdes	Sandra Pereira
Município de Ponte de Lima. Chefe Divisão de Administração Geral	Sofia Velho
GAF - Gabinete de Apoio à Família. Coordenadora	Leandra Rodrigues
Universidade Aberta. Núcleo de Ponte de Lima.	Ana Catarina Lima



Núcleo técnico de apoio à EIVL

Município de Ponte de Lima. Serviço de Saúde e Ação Social

Albano Sousa

Município de Ponte de Lima. Chefe Gabinete da Presidência

Alexandra Esteves

Município de Ponte de Lima. Secção de Recursos Humanos

Catarina Pereira

Município de Ponte de Lima. Serviço de Desporto

Cristina Carvalhosa

Município de Ponte de Lima. Serviço de Comunicação

Maria José Abreu

Município de Ponte de Lima. Serviço de Cultura. Diretor Teatro Diogo Bernardes

Miguel Franco

Núcleo externo de apoio à EIVL

Agrupamento de escolas - António Feijó. Diretor

João Carlos Gonçalves

Agrupamento de escolas - Arcozelo. Diretor

Jaime Matos

Agrupamento de escolas - Freixo. Diretora

Sandra Lima

Agrupamento de escolas - Ponte de Lima.

Célia Duarte

Diretora

Rafael Caseiro

Associação Empresarial de Ponte de Lima

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens

(CPCJ) de Ponte de Lima

Gabriela Fernandes

Unidade Local de Saúde do Alto Minho (ULSAM)

Mónica Morais





Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Ponte de Lima

Anexo 2

DESPACHO DE NOMEAÇÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL) E OFÍCIO DE NOMEAÇÃO DOS SEUS NÚCLEOS DE APOIO



DESPACHO Nº 16/2022

No âmbito da Estratégia Nacional Para a Igualdade e a Não Discriminação, e tendo como enfoque a Territorialização das Políticas Públicas para a Promoção da Igualdade de Género, numa lógica de proximidade das populações, está previsto a implementação do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação, entre a CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) e os Municípios (Nova Geração), alinhado com a Estratégia Nacional (ENIND), como resposta aos novos desafios em matéria de Igualdade e Não Discriminação ao nível local.

Assim, considerando que:

- Nos termos da Lei 73/2013 de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, nomeadamente através da adoção de planos municípais para a igualdade;
- 2. Foi assinado, no dia 10 de agosto e 2021, o novo protocolo de cooperação para a igualdade e não discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Ponte de Lima, que refere na sua cláusula 5.º a necessidade de se constituir uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) composta por 5 a 10 pessoas, nomeada pelo Presidente da Câmara, que tem como principal competência garantir a coordenação, o acompanhamento e avaliação das medidas e ações implementadas através da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade;

Procedo à nomeação dos elementos que integram a referida equipa:

- Presidente da CMPL Eng.º Vasco Ferraz
- Membro do Executivo com a temática da Igualdade + Conselheiro Interno para a Igualdade - Dr. Paulo Sousa
- Conselheira Externa para a Igualdade Prof Ana Catarina Lima

Dirigentes:

- Divisão de Administração Geral Dra. Sofia Velho
- Divisão de Serviços Urbanos Eng.º Carlos Lima
- Divisão de Obras e Urbanismo Eng.º José Antônio Puga
- Divisão de Ambiente e Espaços Verdes Eng^a Sandra Pereira
- Serviço de Educação Dra. Filipa Velho
- Serviço de Saúde e Ação Social Dra. Paula Vitória

Elemento com especialização nas áreas de intervenção:

 Representante do Gabinete de Atendimento à Familia (GAF) ("Representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sedeada ou a desenvolver atividade no Município")

Tel 258 900 400 - Fax 258 900 410 - Praça da República - 4990-062 Ponte de Lima - geral@cm-portedelima.pt - www.cm-pontedelima.pt







Núcleo interno técnico de apoio à EIVL

- Dr. Albano Sousa Serviço de Saúde e Ação Social
- Dra. Alexandra Esteves Gabinete da Presidência
- Dra. Catarina Pereira Secção de Recursos Humanos
- Dra. Cristina Carvalhosa Serviço de Desporto
- Dra. Maria José Abreu Serviço de Comunicação
- Dr. Miguel Franco Serviço de Cultura

Núcleo externo de apoio à EIVL

- Direções dos 4 agrupamentos escolares
- CLAS
- Associação Empresarial de Ponte de Lima
- CPC
- UCC Unidade de Cuidados na Comunidade

Paços do Concelho de Ponte de Lima, O de julho de 2022, O Presidente da Câmara Municipal,

Vasco Ferraz (Eng.º)

C/ conhecimento:

Todos

Tel 258 900 400 • Fax 258 900 410 • Praça da República • 4990-062 Ponte de Lima • geral@cm-pontedelima.pt • www.cm-pontedelima.pt

de Ponte de Lima 24