

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

2023 - 2026

Município de Ponte da Barca



AUTORIA

Município de Ponte da Barca

Relatório desenvolvido no âmbito da Tipologia de Operações – 1.06 Apoio Técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade. POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português, sendo a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género o Organismo Intermédio.

Ficha Técnica

Título: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2023-2026

Promotor: Câmara Municipal Ponte da Barca

<https://www.cmpb.pt/pt>

Coordenação: Augusto Marinho - Presidente da Câmara Municipal de Ponte da Barca

Conselheira para a Igualdade Interna: Eva Pereira - Técnica Superior

Conselheiro para a Igualdade Externo: Adriano Brás - Comandante da GNR de Ponte da Barca

Equipa Técnica: Divisão de Turismo e Desenvolvimento Social

Entidades Parceiras: CIG, GNR, IPSS's, Juntas de Freguesia, Agrupamento de Escolas

Índice

Índice de Siglas e Acrónimos.....	4
Mensagem do Presidente	5
Introdução.....	6
Caracterização do concelho	8
Plano Estratégico para a Igualdade e Não Discriminação.....	16
Eixo de Intervenção 1 – Igualdade e Discriminação	17
Eixo 2 - Conciliação Profissional, Familiar e Pessoal	18
Eixo 3 - Recrutamento e Seleção & Informação, Comunicação e Imagem.....	19
Eixo 4 - Aprendizagem ao Longo da Vida.....	20
Estratégias de ação para o Plano Municipal para a Igualdade ao nível interno e externo.....	21
Metodologia e Avaliação do PMIND	-30
Conclusões	32
Referências	33
Legislação	33

Índice de Siglas e Acrónimos

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CLAS - Conselho Local de Ação Social

CMPB - Câmara Municipal de Ponte da Barca

EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação

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

Mensagem do Presidente

A Igualdade e a promoção da mesma é uma dimensão transversal a todos os domínios de uma organização, sendo um direito humano básico.

A disseminação de valores como a Igualdade e a Não Discriminação mais que um dever é uma obrigação, pelo que cada um/uma deve fazê-lo em qualquer circunstância da sua vida, quer como decisor/a político/a, quer como cidadão/ã comum.

O Município de Ponte da Barca tem vindo, ao longo dos anos, a implementar medidas e ações tendentes a corrigir as desigualdades e assimetrias de género, condição unanimemente considerada como indispensável a uma boa governação.

A administração pública local, tendo em conta as suas competências e atribuições, características muito próprias e, principalmente, a relação de proximidade com as populações reúne, de facto, condições únicas e privilegiadas para o complexo e moroso, mas muito gratificante, trabalho de promoção da eliminação de desigualdades e discriminações assentes no género.

Ciente desse papel e das suas responsabilidades, o Município da Ponte da Barca procurou envolver todos/as os/as trabalhadores/as, bem como entidades parceiras do município, no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, tendo como base de ação o preconizado na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND), fortalecendo, assim, mecanismos e estruturas que promovam uma igualdade efetiva entre homens e mulheres e às responsabilidades decorrentes para os patamares da administração pública local.

Neste sentido, a autarquia barquense tem como uma das suas prioridades o combate às desigualdades que ainda persistem, promovendo uma sociedade verdadeiramente igualitária, em cooperação com o conjunto de atores locais, empreendendo ações concretas visando uma efetiva igualdade de direitos, de liberdade e de oportunidades de participação em todos os domínios: profissional, pessoal e familiar.

Hoje o Município de Ponte da Barca é mais igualitário e continuará a trabalhar para todos e para todas os/as barquenses.

O Presidente da Câmara Municipal de Ponte da Barca
Augusto Manuel dos Reis Marinho

Introdução

Com foco na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND), pretende-se *“consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030”* (RCM, 2/2018). O Município de Ponte da Barca está a implementar o Plano para a Igualdade, inserido na ENIND – Portugal + Igual, implementando políticas concelhias integradas no que concerne à promoção da Igualdade.

O presente Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação deve ser entendido como um instrumento de trabalho que se concentra na própria estrutura da CMPB, devendo, posteriormente, ser difundida pelo município. Tem como principal objetivo focar-se internamente na CMPB, e também contemplar a vertente externa ao município. Deverá entender-se o Plano Municipal Para a Igualdade e Não Discriminação como parte de uma abordagem mais estratégica e ampla, com o compromisso coletivo da promoção local da Igualdade.

Em tempos desafiantes, como os de hoje em dia, é fulcral manter o foco no reconhecimento da Igualdade como prioridade que deve ser respeitada e promovida.

Neste seguimento o município já iniciou o seu caminho na promoção local da Igualdade contudo, o trabalho a desenvolver deverá ser contínuo e consistente uma vez que, partindo do diagnóstico realizado, continua a verificar-se a necessidade de promover a consciencialização para a , de modo a priorizar as necessidades da organização.

Apesar dos princípios consagrados na legislação laboral portuguesa, que asseguram direitos iguais (Lei nº.60/2018), a Igualdade continua a ser um objetivo a prosseguir nos diversos quadrantes sociais, assumindo uma sensibilidade particular na esfera do trabalho e emprego (Parceria de Desenvolvimento do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas, PDPDSIE, 2008).

No decorrer do diagnóstico realizado para o presente plano foi possível obter informações

acerca da importância da temática da Igualdade. Foi sublinhada, por parte dos trabalhadores e trabalhadoras, a relevância que a Igualdade tem para o dia a dia. Deve assumir-se a importância do compromisso interno, por parte não só da presidência, mas também das chefias e de todo o corpo laboral da CMPB, para legitimar a existência do plano e assumir a sua continuidade futura. Desta forma, é assumido o compromisso e responsabilidade de encarar a Igualdade como fator fundamental na vida de uma organização.

Para o efeito, a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Ponte da Barca, e à semelhança de todos os planos a nível nacional, foi desenvolvido de acordo com metodologias focadas na recolha de dados referentes ao concelho e na participação dos/as trabalhadores/as da autarquia e das entidades externas com base no diagnóstico realizado definem-se eixos e orientações que vão de encontro à estratégia nacional, designadamente algumas medidas práticas e concretas, tendo em conta os objetivos estratégicos e específicos, mensuráveis, adequados, realistas e temporizáveis, com indicadores de resultados de impacto.

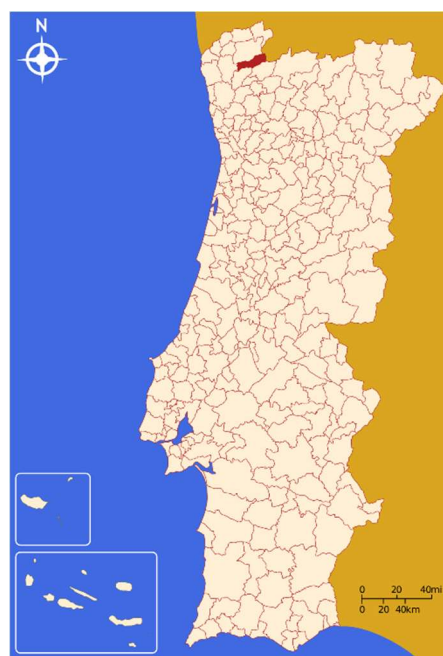
Caracterização do concelho

O território de Ponte da Barca localiza-se na Região Norte (NUTS II) e na Sub-Região do Alto Minho (NUTS III). Pertence ao distrito de Viana do Castelo e representa cerca de 8,2% do território do distrito, com uma área total de 182,11Km².

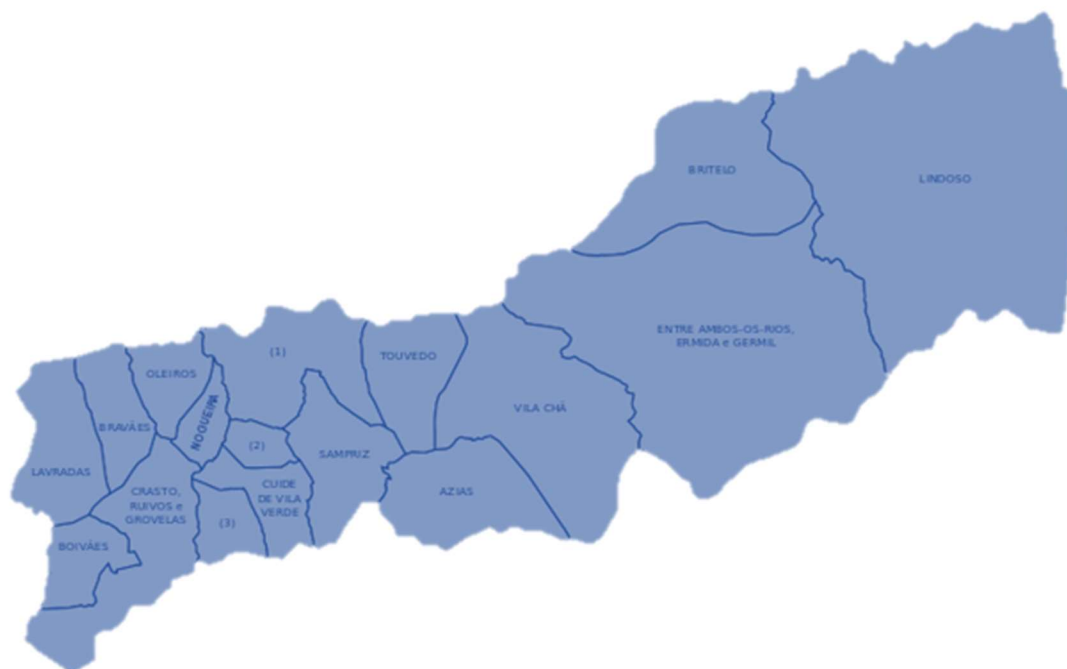
Figura 1 – NUTS III



Figura 2 – Concelho de Ponte da Barca



Após a reorganização administrativa do território das freguesias (Lei n.º 11-A/2013, de 28 de janeiro), o concelho encontra-se subdividido em 17 Freguesias e Uniões de Freguesias. As freguesias: Azias, Boivães, Bravães, Britelo, Cuide de Vila Verde, Lavradas, Lindoso, Nogueira, Oleiros, Sampriz, Vade (S. Pedro), Vade (S. Tomé) e as Uniões de Freguesias: Crasto, Ruivos e Grovelas; Entre Ambos-os-Rios, Ermida e Germil; Ponte da Barca, Vila Nova de Muía e Paço Vedro de Magalhães; Touvedo (S. Lourenço e Salvador); Vila Chã (São João e Santiago).

Figura 3 – Freguesias do concelho de Ponte da Barca, após a reorganização administrativa de 2013

O concelho é limitado a norte pelo município de Arcos de Valdevez, a leste pela Galiza (Espanha), a sul por Terras de Bouro e Vila Verde e a Oeste por Ponte de Lima.

No ano de 2021, estima-se que o número médio de habitantes por Km², no concelho de Ponte da Barca tenha sido de 60,9 hab/ Km². No ano 2020, Ponte da Barca foi o 3º município da Região do Alto Minho com menor densidade populacional.

Tabela 1 – Densidade populacional por território, nos anos de 2001, 2011 e 2020 e sua variação

Território	Densidade populacional (N.º de habitantes por Km ²)			Variação (%)	
	2001	2011	2020	2001 - 2011	2011 - 2020
Portugal	112,5	114,5	111,7	1,8	-2,4
Região Norte	173,2	173,4	167,8	0,1	-3,2
Região do Alto Minho	112,7	110,3	103,5	-2,1	-6,2
Arcos de Valdevez	55,2	51,0	46,6	-7,6	-8,6
Caminha	124,1	122,2	116,0	-1,5	-5,1
Melgaço	41,9	38,6	33,8	-7,9	-12,4
Monção	94,3	91,0	84,2	-3,5	-7,5

Paredes de Coura	69,1	66,5	61,5	-3,8	-7,5
Ponte da Barca	70,6	66,2	61,2	-6,2	-7,6
Ponte de Lima	138,1	135,9	128,6	-1,6	-5,4
Valença	120,9	120,4	113,0	-0,4	-6,1
Viana do Castelo	278,2	278,0	264,0	-0,1	-5,0
Vila Nova de Cerveira	81,8	85,4	82,1	4,4	-3,9

Fonte: PORDATA

10

Entre 2001 e 2011 verificou-se um aumento da densidade populacional a nível nacional. Na Região Norte esse aumento foi também registado, embora muito menos expressivo (0,1%). O município de Ponte da Barca contrariamente teve nesse período uma variação negativa, sendo na Região do Alto Minho, o terceiro com uma maior variação negativa (-6,2). Esta tendência de variação negativa, reforçou-se entre 2011 e 2020, registando-se uma variação negativa da densidade populacional a nível nacional e em todos os municípios da Região do Alto Minho. O município de Ponte da Barca foi novamente o terceiro que registou uma maior variação negativa de todos os concelhos da Região (-7,6%).

Entre os anos 2011 e 2021 registou-se uma diminuição da população residente a nível nacional, na Região Norte e em todos os municípios da Região do Alto Minho.

Tabela 2 – População residente por território, nos anos de 2001, 2011 e 2021 e sua variação (N.º e %)

Território	2001	2011	2021	Variação 2011 – 2021 (%)
Portugal	10.356.117	10.562.178	10.344.802	-2,1
Região Norte	3.687.293	3.689.682	3.587.074	-2,8
Região do Alto Minho	250.275	244.836	231.293	-5,5
Arcos de Valdevez	24.761	22.847	20.720	-9,3
Caminha	17.069	16.684	15.800	-5,3
Melgaço	9.996	9.123	7.773	-14,8
Monção	19.956	19.230	17.818	-7,3
Paredes de Coura	9.571	9.198	8.632	-6,2
Ponte da Barca	12.909	12.061	11.049	-8,4
Ponte de Lima	44.343	43.498	41.169	-5,4
Valença	14.187	14.127	13.625	-3,6

Viana do Castelo	88.631	88.725	85.784	-3,3
Vila Nova de Cerveira	8.852	9.253	8.923	-3,6

Fonte: INE

De acordo com os resultados provisórios dos Censos 2021, estima-se que residam no concelho de Ponte da Barca 11.049 habitantes, 53,5% dos quais mulheres (5.907) e 46,5% homens (5.142). Entre os anos 2011 e 2021 registou-se uma maior variação percentual negativa na população feminina (menos 8,6 mulheres em cada 100), comparativamente com a população masculina (menos 8,1 homens em cada 100).

Tabela 3 – População residente no concelho de Ponte da Barca, segundo o género, nos anos de 2001, 2011 e 2021 (N.º)

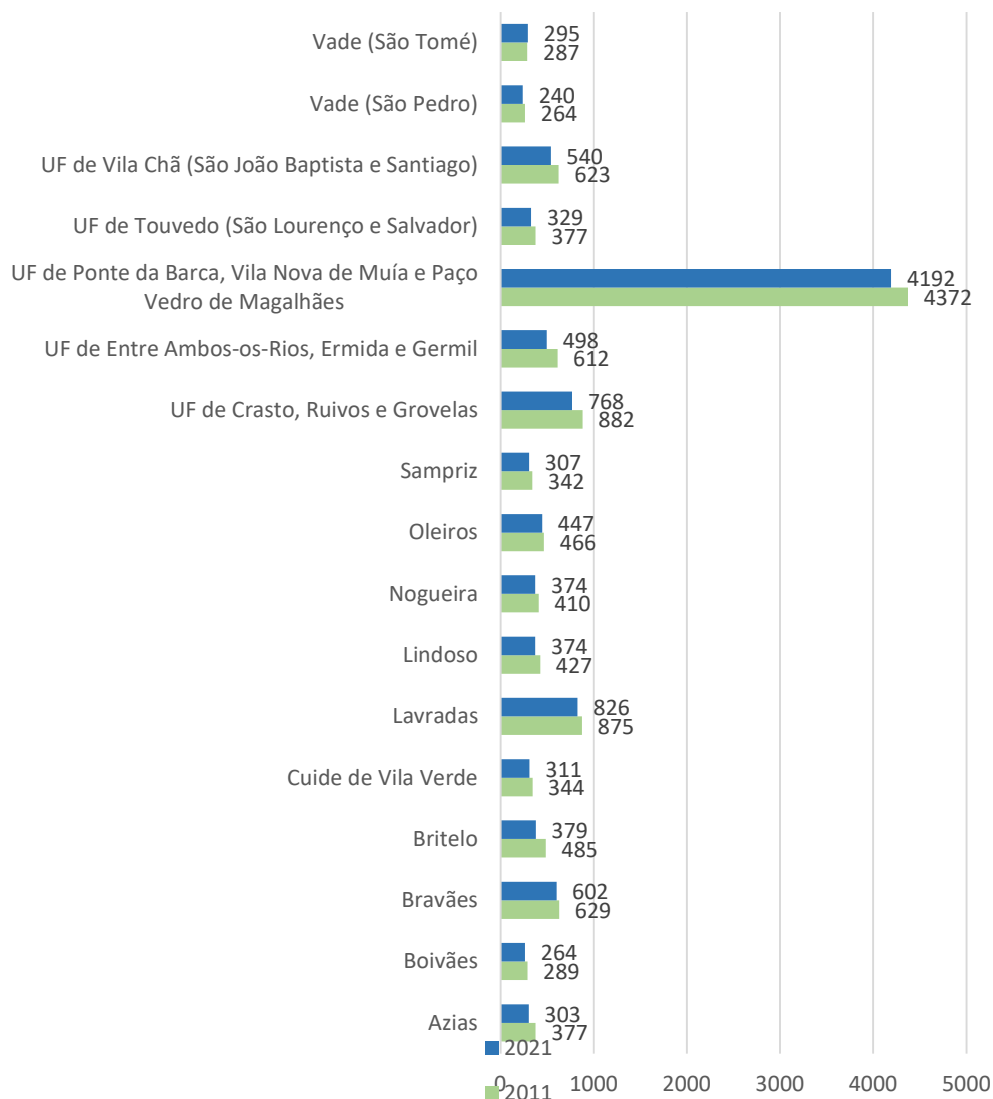
Território	2011		2021		Variação 2011-2021 (%)	
	H	M	H	M	H	M
Ponte da Barca	5.596	6.465	5.142	5.907	-8,1	-8,6

Fonte: INE

De acordo com os resultados provisórios dos Censos 2021, a freguesia com maior número de residentes do concelho é a União das Freguesias de Ponte da Barca, Vila Nova de Muía e Paço Vedro de Magalhães, com 4.192 residentes, no sentido oposto encontra-se a freguesia de Vade (S. Pedro), na qual apenas residem 240 pessoas em 2021.

Entre 2011 e 2021 a única freguesia do território que registou um aumento de população residente foi a freguesia de Vade (São Tomé) que passou de 287 residentes em 2011, para 295 em 2021.

Gráfico 1 – População residente no concelho de Ponte da Barca, segundo a freguesia, nos anos de 2011 e 2021 (N.º)

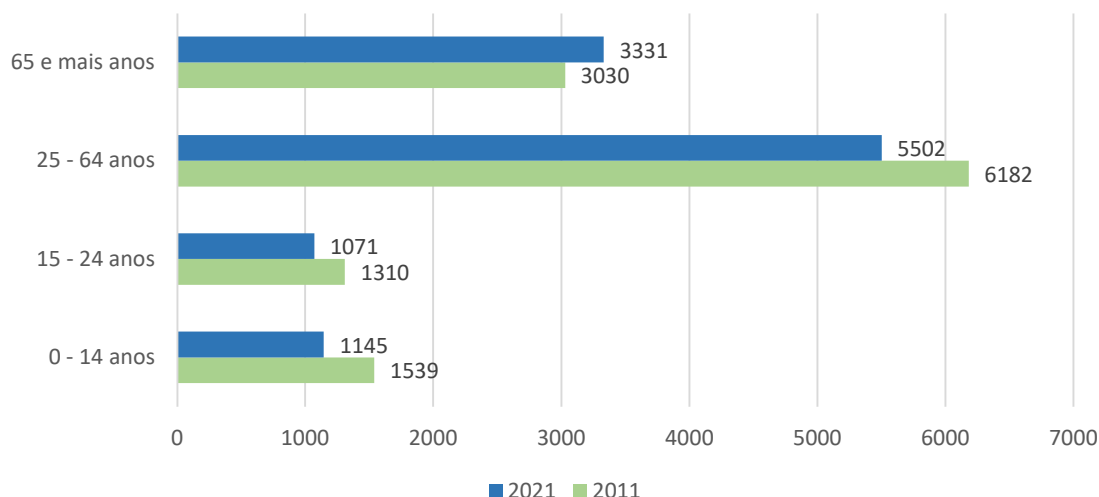


12

FoFonte: INE, Censos 2011 e Dados provisórios Censos 2021

Em 2021 a população residente no concelho concentrava-se na União das Freguesias de Ponte da Barca, Vila Nova de Muía e Paço Vedro de Magalhães, na qual reside 38% da população de todo concelho. As restantes freguesias têm entre 2% e 7% da população residente no concelho.

Gráfico 2 – População residente no concelho de Ponte da Barca, segundo grupos etários, nos anos de 2011 e 2021 (N.º)



13

Fonte: INE, Censos

Relativamente à distribuição etária dos residentes do concelho, é no grupo entre os 25 e os 64 anos que se encontra a maior parte da população (5.502, 49,8%, em 2021), seguido do grupo dos 65 e mais anos (3.331, 30,1%, em 2021) sendo os grupos etários mais novos, os que têm menor representatividade no território: 10,4% entre os 0 e os 14 anos e 9,7% para as idades entre os 15 e 24 anos.

Tabela 4 – Variação percentual dos grupos etários 2001-2011 e 2011-2020 (%)

Grupos etários	Variação percentual do número de residentes	
	2001 - 2011	2011 - 2020
0 – 14 anos	-24,7	-29,1
15 – 64 anos	-5,5	-4,6
65 e mais anos	5,5	-3,5

Fonte: PORDATA

Relativamente à variação do número de residentes por grupo etário, é possível observar que desde o ano 2001, se tem vindo a verificar uma diminuição do número de residentes de todas as faixas etárias, com exceção da população com mais de 65 anos que entre 2001 e 2011 aumentou (mais 5

residentes em cada 100). A diminuição mais acentuada verifica-se na população com idades compreendidas entre os 0-14 anos (aproximadamente, menos 29 crianças e jovens em cada 100, entre 2011 e 2020), verificando-se também no grupo etário entre os 15 e os 64 anos uma variação percentual negativa entre 2011 e 2020, com uma diminuição de cerca de 5 pessoas em cada 100.

Tabela 5 – Indicadores de população (2020)

Território	Taxa de crescimento efetivo ¹	Taxa bruta de natalidade ²	Taxa bruta de mortalidade ³
	%	‰	
Portugal	0,02	8,2	12,0
Região Norte	-0,25	7,5	11,2
Região do Alto Minho	-0,59	6,5	14,6
Arcos de Valdevez	-0,68	5,2	18,0
Caminha	-0,57	6,4	16,4
Melgaço	-1,27	3,7	24,6
Monção	-0,80	5,0	19,2
Paredes de Coura	-0,74	6,7	16,9
Ponte da Barca	-0,74	6,0	17,0
Ponte de Lima	-0,62	7,1	12,3
Valença	-0,73	5,4	17,2
Viana do Castelo	-0,43	7,3	11,7
Vila Nova de Cerveira	-0,11	6,3	14,3

Fonte: INE

O concelho apresenta uma taxa de crescimento efetivo negativa (-0,74), sendo mesmo o terceiro município da região do Alto Minho, a par de Paredes de Coura, que menor crescimento teve. No mesmo ano, registaram-se aproximadamente seis nascimentos por cada mil habitantes (6‰), sendo Ponte da Barca o sexto concelho da Região que apresenta a taxa bruta de natalidade mais alta. A

¹**Taxa de crescimento efetivo:** Variação populacional observada durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (INE)

²**Taxa bruta de natalidade:** Número de nados vivos ocorrido durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (INE)

³**Taxa bruta de mortalidade:** Número de óbitos observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (INE)

taxa de mortalidade é superior à registada a nível nacional e na Região Norte, sendo a quinta mais elevada da Região do Alto Minho, com cerca de 17 óbitos em cada mil habitantes (17‰), no ano de 2020.

Plano Estratégico para a Igualdade e Não Discriminação

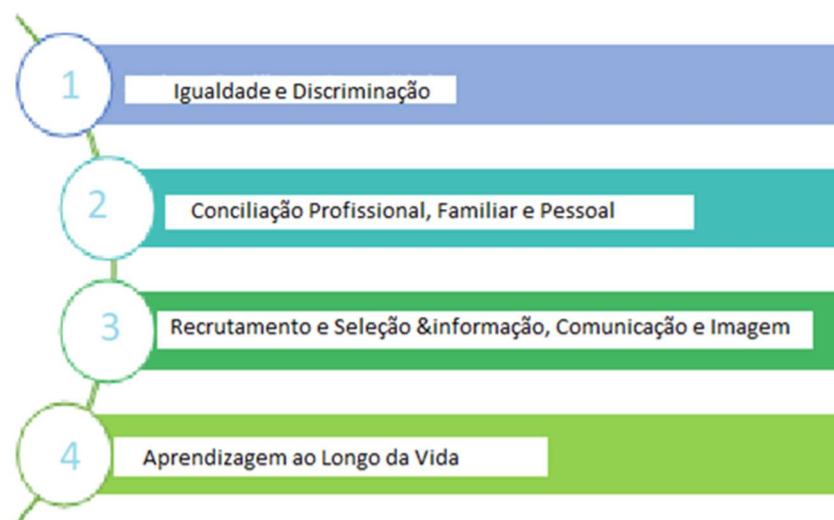
O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação tem como objetivo priorizar e consciencializar para a igualdade numa vertente interna e externa, com a criação e adoção de medidas que promovam uma maior igualdade, potenciando a participação de todos os atores locais na sua elaboração e da Equipa da Igualdade na Vida Local (EIVL) no acompanhamento e execução do mesmo,

O PMIND fornece uma estrutura prática e objetiva para determinar os problemas existentes no concelho e determinar os eixos de intervenção e objetivos estratégicos. Pretende, ainda, desenvolver um plano realista, permitindo decisões fundamentadas, suportadas em evidências e deliberadas em equipa.

É importante ressaltar que o plano, à medida da sua concretização pode sofrer alterações e que os objetivos possam ir sendo adaptados à realidade, sempre com a preocupação de os tornar específicos, mensuráveis, atingíveis e temporizáveis.

O diagnóstico efetuado permitiu fundamentar e definir os eixos de intervenção do Plano Municipal para a Igualdade e Não discriminação em que se definiu como prioridades de intervenção 4 eixos (figura1) tendo presente também a Estratégia Nacional para a igualdade e Não Discriminação.

Figura 4 – Eixos de Intervenção do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação



Eixo de Intervenção 1 – Igualdade e Discriminação

A Igualdade entre Mulheres e Homens e a Não Discriminação é um princípio reconhecido na Constituição da República Portuguesa (artº13º) como uma das tarefas fundamentais do estado Português (art.º 9º).

A igualdade no acesso ao trabalho consiste na igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, independentemente da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, território de origem, língua, raça, instrução, situação económica, origem ou condição social, convicções políticas ou ideológicas ou filiação sindical. Para alcançar este eixo pretende-se:

1.1. Igualdade

- a) Promover e incentivar a participação de toda a comunidade trabalhadora da CMPB em ações de sensibilização acerca da importância da igualdade;
- b) Promover a participação em formação profissional, seccionada por categoria profissional, acerca da temática da Igualdade – explicativa da sua importância

1.2. Discriminação

- a) Promover a formação do departamento de Recursos Humanos e das chefias sobre os vários tipos de discriminação e formas de tratamento de denúncias e queixas;
- b) Criação de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, com formação na temática da discriminação para acompanhar situações e divulgar boas práticas;
- c) Divulgar interna e externamente a legislação e modos de atuação perante uma situação de discriminação – divulgar em local público visível, através de correio interno e desenvolver uma sessão formativa para a autarquia;

Eixo 2 - Conciliação Profissional, Familiar e Pessoal

A conciliação da vida profissional, pessoal e familiar é, por definição, um fator de ligação entre diferentes dimensões da vida das pessoas e do nosso modelo de organização social e económica. Tem por isso, em particular num país em que todos, mulheres e homens, trabalham na sua esmagadora maioria a tempo inteiro, fortes impactos na qualidade do emprego, no bem-estar e vida pessoal e familiar de todas as gerações, na vida das empresas e no seu desempenho, nomeadamente por via da produtividade, motivação de trabalhadores/as e níveis de absentismo. E, aspeto não menos importante, um poderoso indutor de mais igualdade entre mulheres e homens.

Assim pretende-se:

- a) Promover a participação das/os profissionais da CMPB na partilha e procura de melhores formas de conciliação – recolhas anónimas de sugestões em local definido; criação de uma reunião periódica de partilha de sugestões com representação das várias categorias profissionais;
- b) Promover a introdução de pequenas mudanças ao nível da conciliação, demonstrando preocupação com a temática e evolução no desenvolvimento de novas práticas;

Eixo 3 - Recrutamento e Seleção & Informação, Comunicação e Imagem

O recrutamento e Seleção é uma área de Recursos Humanos que objetiva atrair, escolher e contratar a pessoa para uma vaga de emprego. Assim, o processo de recrutamento e seleção de pessoas é uma avaliação que ocorre por meio de mecanismos que possibilitem as mesmas condições de oportunidades para mulheres e homens.

O uso da linguagem inclusiva e não discriminatória em relação ao género, à orientação sexual, à etnia ou à deficiência, entre outras diferenças é essencial, implementado o uso de formas de escrita neutras e inclusivas. E para a concretização deste eixo, pretende-se:

- a) Divulgar, partilhar e aplicar a linguagem neutra e inclusiva do manual desenvolvido, num primeiro passo a nível interno e posteriormente divulgar e incentivar a utilização externamente;
- b) Revisão de todos os documentos/formulários internos da CMPB, adaptando-os com linguagem neutra e inclusiva;
- c) Promover discursos, notícias e partilhas com base em linguagem inclusiva e neutra, com recurso a imagens não genderizadas;

Eixo 4 - Aprendizagem ao Longo da Vida

A aprendizagem ao longo da vida trata-se da aquisição contínua de conhecimento e aperfeiçoamento no decorrer de toda a vida.

O fato é que, para garantir a manutenção da qualificação, é preciso aprender e se atualizar constantemente, não apenas durante períodos específicos, como a escola, a graduação ou uma especialização pontual.

Para a operacionalização deste eixo, pretende-se:

- a) Desenvolver o compromisso da criação do plano anual de formação para os/as trabalhadores da CMPB – baseado numa avaliação de necessidades prévia por parte das/os trabalhadoras/es;
- b) Delimitar/delinear um número de horas de formação anual para cada categoria profissional e cumprir com a oferta e disponibilização de ações de formação;
- c) Valorizar e fomentar a Aprendizagem ao Longo da Vida, incluindo um objetivo no SIADAP baseado na frequência de horas mínimas de formação anual.

Estratégias de ação para o Plano Municipal para a Igualdade ao nível interno e externo

Eixo de Intervenção 1: Igualdade e Discriminação

Objetivo(s) ENIND	Objetivo(s) Específicos	Medidas/Ações	Entidade Responsável	Público-alvo	Indicador	Metas	Calendarização	Dimensão/ Intervenção
1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre Mulheres e Homens nas políticas e ações, a todos os níveis	Implementar um modelo de divulgação e partilha da implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação	Formalização da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	CMPB EIVL	Assembleia Municipal; Câmara Municipal;	Nº de reuniões, Publicação no <i>site</i>	Despacho; <i>Site</i> da autarquia	Maio 2023	Interna e externa
		Garantir a execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação	CMPB EIVL	Trabalhadoras e trabalhadores que integram a EIVL	Ata das reuniões; Folhas de presença	2 vezes ao ano	Durante toda a Vigência do Plano	Interna e externa
		Garantir a divulgação do Plano	CMPB EIVL	Assembleia Municipal; Câmara Municipal; Município; Rede CLAS	Nº de materiais de divulgação	1 material de divulgação	Durante o ano de 2023	Interna e externa
		Avaliar e executar o Plano	CMPB EIVL	Equipa EIVL; Entidade Avaliadora Externa	N.º relatórios de avaliação	2 Relatórios produzidos	1 relatório agosto 2023; 1 relatório no final da vigência do Plano	Interna e externa
		Apresentação pública do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação	CMPB EIVL	Assembleia Municipal; Câmara Municipal; Município; Rede de entidades e parceiros/as;	Certidão da reunião do Executivo; Certidão da reunião da Assembleia Municipal; Folha de	Reunião do Executivo; Reunião da Assembleia Municipal;	Junho 2023	Externa

Co-financiado por:

					presenças no(s) evento(s)			
	Incorporar ações de promoção de Igualdade de Género nos instrumentos de avaliação de desempenho	Incluir no SIADAP pelo menos 1 objetivo de promoção da igualdade entre Mulheres e Homens e não discriminação.	CMPB EIVL	Trabalhadoras e trabalhadores do Município de Ponte da Barca;		Nº de objetivos do SIADAP direcionados para a Igualdade entre Homens e Mulheres e não discriminação	Biénio Vigência do plano	Interna
	Promover e incentivar a participação de toda a comunidade em ações de sensibilização acerca da importância da Igualdade;	Proporcionar formação e/ou workshops a comunidade	CMPB EIVL	Comunidade	Nº de ações realizadas N.º de participantes	Realização de 1 ação	2025	Interna e externa
		Comemoração de dias alusivos à Temática da Igualdade de Género e Não Discriminação	CMPB EIVL	Comunidade em Geral	Nº de ações realizadas	Realização de 1 ação anual	Durante a vigência do Plano	Interna e externa
	Promover o conhecimento acerca dos vários tipos de discriminação, formas de atuação perante denúncia e estratégias de promoção de ambiente equitativo;	Dinamização de formação sobre os vários tipos de discriminação e tratamento de denúncias direcionada para a Conselheira Interna da Igualdade e Conselheiro Externo da Igualdade	CMPB EIVL	Conselheira Interna da Igualdade Conselheiro Externo da Igualdade	Realização de uma ação anual	Realização de 1 ação anual	2024	Interna e externa

2. Prevenir/erradicar a tolerância social às várias manifestações de VMVD, consciencializar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de Direitos Humanos, de igualdade e não discriminação	Transversalizar a temática da VMVD	Promover Ações de sensibilização junto dos jovens do concelho em matéria de VMVD	CMPB EIVL	Jovens do ensino secundário do concelho	N.º sessões N.º participantes	6 sessões 50% do n.º total de alunos	Durante a vigência do plano	Externa
		Fomentar competências da matéria junto dos/as colaboradores/as das entidades com assento no CLAS	CMPB EIVL	Colaboradores/as das instituições/entidades	N.º de encontros n.º participantes	2 encontros 50% do n.º total de alunos	2024 e 2026	Interna e externa

Eixo de Intervenção 2: Conciliação Profissional, familiar e Pessoal

Objetivo(s) ENIND	Objetivo(s) Específicos	Medidas/Ações	Entidade Responsável	Público-alvo	Indicador	Metas	Calendarização	Dimensão/ Intervenção
3. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de MH no mercado de trabalho e na atividade profissional	Promover a dignidade e respeito de Mulheres e Homens no local de trabalho	Ações de formação e capacitação de auto estima e resiliência	CMPB EIVL	Comunidade em geral	N.º sessões n.º participantes	3 sessões	Durante a vigência do plano	Externa/interna
	Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal.	Divulgar os modelos de trabalho	CMPB EIVL	CMPB	Nº de documentos produzidos	Nota da divulgação pelo 1 vez por ano	Durante a vigência do plano	Interna
		Promover momentos de esclarecimento sobre enquadramentos legais aplicados às medidas de apoio à família	CMPB EIVL	CMPB	Nº de ações divulgadas	Divulgar no site	Iniciar em 2024	Interna e externa

	Promover a participação das/os trabalhadoras/as na partilha e procura de melhores formas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Criação de local próprio para recolhas anónimas de denúncias e sugestões	CMPB EIVL	CMPB Comunidade	Criar formulário e local para a denúncia/sugestão	Disponibilização formulário no site da autarquia	2023	Interna e externa
		Implementação de reunião periódica de partilha de sugestões sobre formas de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, com representação das várias categorias profissionais;	CMPB EIVL	Dirigentes da CMPB	Nº de realização de reuniões anuais	2 vezes por ano	Durante a vigência do projeto	Interna
		Acolhimento de crianças nas pausas letivas	CMPB EIVL	CMPB	Acolher pelo menos 25 crianças por cada pausa letiva	Nº crianças inscritas	Desde início do projeto	Interna e externa

Eixo de Intervenção 3: Recrutamento e Seleção & Informação, comunicação e Imagem

Objetivo(s) ENIND	Objetivo(s) Específicos	Medidas/Ações	Entidade Responsável	Público-alvo	Indicador	Metas	Calendarização	Dimensão/ Intervenção
4. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH	Promover a utilização de comunicação escrita, falada e não verbal promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens	Desenvolver um manual de linguagem neutra e inclusiva	CMPB EIVL	CMPB	Nº de manuais produzidos	1 Manual produzido	Junho de 2023	Interna e externa
		Divulgação do Manual de Linguagem Inclusiva da CMPB	CMPB EIVL	Todas as entidades envolvidas na implementação do Plano	Divulgar o manual; Nº de downloads do manual	Publicar o manual;	Durante a vigência do Plano	Interna e externa
		Promover encontro de boas práticas com outras entidades	CMPB EIVL	CMPB Outras entidades	Nº de encontros	Realização de um encontro	Junho de 2023	Interna e externa
		Revisão de todos os documentos/formulários internos da CMPB, adaptando-os com linguagem neutra e inclusiva;	CMPB EIVL	CMPB	Nº Documentos revistos	50% dos documentos	Junho de 2023	Interna e externa
5. Garantir e reforçar o conhecimento e sensibilizar para a temática do TSH	Informar e sensibilizar sobre a temática do TSH	Divulgar informação sobre TSH	CMPB EIVL	CMPB	Nº de divulgações efetuadas	Publicar no site do Município informações sobre a temática	Durante a vigência do projeto	Interna e externa

Eixo de Intervenção 4: Aprendizagem ao longo da Vida

Objetivo(s) ENIND	Objetivo(s) Específicos	Medidas/Ações	Entidade Responsável	Público-alvo	Indicador	Metas	Calendarização	Dimensão/ Intervenção
6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces	Desenvolver ações de sensibilização/divulgação junto das comunidades de risco e ações de formação dirigidas a interlocutores/as privilegiados na prevenção e combate às PTN, preferencialmente, no contexto da rede social	Divulgação de informação para entidades da Rede Social e site da autarquia	CMPB EIVL	Rede Social Comunidade	N.º de documentos produzidos	Divulgação trimestral no site da autarquia e por email para a Rede Social	Durante a vigência do plano	Interna/Externa

		Ações de sensibilização para jovens estudantes do ensino público e ensino profissional	CMPB EIVL	Agrupamento de Escolas de Ponte da Barca EPRALIMA	N.º ações a desenvolver	1 ação por ano	Durante a vigência do plano	Externa
7. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	Proporcionar condições igualitárias aos/ às jovens com deficiência	Realizar atividades que promovam a integração dos/as jovens com deficiência	CMPB EIVL	IPSS's com intervenção na área da deficiência	Nº de ações realizadas e jovens abrangidos	Realizar pelo menos uma atividade anual	Durante a vigência do plano	Externa
	Envolver as instituições de ensino do concelho na promoção de uma educação livre de estereótipos de género	Realizar ações de sensibilização junto dos jovens do concelho	CMPB EIVL	Agrupamento de Escolas EPRALIMA IPSS'S Equipa ELVL	Nº de ações realizadas	Pelo menos uma ação anual	Durante a vigência do plano	Externa
		Realizar ações de sensibilização junto dos/as colaboradores/as das instituições	CMPB EIVL	Agrupamento de Escolas EPRALIMA IPSS'S Equipa ELVL	Nº de ações realizadas	Pelo menos uma ação anual	Durante a vigência do plano	Externa

8. Combater a discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (OIEC) e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo (LGBTI) na vida pública e privada"	Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC	Integração da temática da OIEC nas políticas locais	CMPB EIVL	Comunidade geral	N.º ações desenvolvidas	Pelo menos uma ação	2026	Externa
---	--	---	--------------	------------------	-------------------------	---------------------	------	---------

Metodologia e Avaliação do PMIND

O processo de monitorização do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, será da responsabilidade da EIVL em articulação com todas as entidades/instituições envolvidas, devendo ser implementado com compromisso e rigor, abarcando todos os níveis hierárquicos da autarquia. Dessa forma, é possível ao encontro dos objetivos delineados no neste instrumento e à premissa fulcral definida, com a execução do mesmo.

Uma parte importante de qualquer processo implementado é a sua constante monitorização e consequente avaliação. A avaliação do plano de ação deverá ocorrer em diversos momentos, principalmente no decorrer das medidas e na fase final de implementação.

De forma a monitorizar a implementação do PMIND deve-se, numa fase inicial, estabelecer metas e prazos anuais para cada uma das medidas. Desta forma, devem ser calendarizadas as datas e prazos para a implementação de cada medida.

A monitorização da implementação do plano de ação deve passar pela definição de medidas mensuráveis ao longo do decorrer do prazo, o que significa que devem ser catalogadas todas as medidas, calendarizadas e categorizadas como: concretizadas/não concretizadas. Deve ter-se sempre atenção aos prazos definidos, evitando derrapar datas, mas sempre conscientes da existência de contratempos e imprevistos que devem ser considerados, de forma a proporcionar margem para encontrar soluções de resposta a cada situação em específico.

No que diz respeito à presença em formação, ações de sensibilização, reuniões de partilha e outras sessões que exijam presença, devem ser criadas listas de presenças para contabilizar as presenças e ausências em cada uma das dinâmicas. Desta forma, será possível ter uma boa perceção da entrega e participação das pessoas que trabalham na CMPB, bem como servir de evidências da execução das medidas.

No que diz respeito à frequência em sessões de sensibilização e/ou formação, deve ser realizada a avaliação da formação ao nível da eficácia da formação, isto é, verificar se realmente atendeu às necessidades encontradas (Chiavenato, 2004). Deve ser avaliado o nível das reações, no qual os/as formandos avaliam a formação em si, os métodos utilizados e a/o formador/a (Kirkpatrick, 1994). O nível da aprendizagem é também fundamental, porque permite testar o nível de aquisição dos conhecimentos (Kirkpatrick, 1994), na aplicação dos saberes em contexto real, demonstrando a aquisição de competências (Instituto para a Qualidade na Formação, I.P, 2006).

Exemplo: Aferir se a linguagem inclusiva e neutra está a ser implementada na criação de documentos, criação de mensagens e divulgação de informação.

Em suma, é essencial uma avaliação constante ao longo do desenvolvimento do processo de implementação, permitindo ter conhecimento sobre a execução das medidas, o seu impacto nas pessoas, mas também para proceder a ajustes e (re)definir objetivos,

mediante o contexto e os seus imprevistos.

Desta forma, é fundamental a realização de uma avaliação intermédia (12 meses após o início da execução do plano de ação) que suportará a avaliação final a realizar no final da implementação e permitirá uma leitura acerca de todo o processo do Plano Municipal da Igualdade e Não-Discriminação.

Conclusões

A progressiva mudança em matéria de Igualdade e Não Discriminação na CMPB (e em qualquer autarquia) é um processo gradual, como mencionado no relatório de diagnóstico e no presente plano de ação do Plano para a Igualdade e Não Discriminação. É fulcral o papel ativo e participativo da organização neste caminho. É fulcral o envolvimento e a presença da presidência e de toda a comunidade profissional da CMPB, porque só dessa forma pode ser desenvolvida uma participação positiva das/os colaboradoras/as - um olhar verdadeiro e ativo para os passos a dar no percurso para a Igualdade.

Este plano trata-se de um documento para a promoção da Igualdade e Não Discriminação e deve ser entendido como parte integrante de uma estratégia municipal mais abrangente e extensa, tendo como objetivo difundir medidas para toda a comunidade do município de Ponte da Barca com o intuito de desenvolver bases sólidas para uma mudança progressiva.

É determinante mobilizar todas as pessoas da CMPB de modo a assumir o compromisso, não só das várias categorias profissionais, mas primordialmente através da presidência, vereação e chefias, demonstrando o empenho e disponibilidade para mudanças reais, dando a confiança ao PMIND na sua execução, continuidade e extensão além da sua limitada linha temporal de realização – tornando-o, por isso, visível na missão, objetivos e valores da CMPB quanto à sua importância.

Por último, importa reforçar o facto deste documento não ser estanque e poder ser alvo de atualizações e enriquecimentos.

Referências

Carta Europeia para a Igualdade das mulheres e dos homens na vida local.

Chiavenato, I. (2004). Gestão de pessoas (2a Ed.). Rio de Janeiro: Elsevier Editora.

Instituto para a Qualidade na Formação, I.P. (2006). Guia para a avaliação da formação.
Lisboa: Instituto para a Qualidade na Formação, I.P.

Kirkpatrick, D. L. (1994). Evaluating training programs. San Francisco: Berrett Koehler Publishers, Inc.

Parceria de Desenvolvimento do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (PDPDSIE). (2008). *Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas*. COLPRINTER – Indústria Gráfica, Lda.

Carta Europeia para a Igualdade das mulheres e dos homens na vida local.

V Plano de Ação para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2022-2025.

Legislação

Decreto Lei nº60 de 21 de agosto, Diário da República: I série, nº 160 (2018).

Resolução de Conselho de Ministros. Presidência do Conselho de Ministros nº 2 (2018).



**Ponte
da Barca**
Município