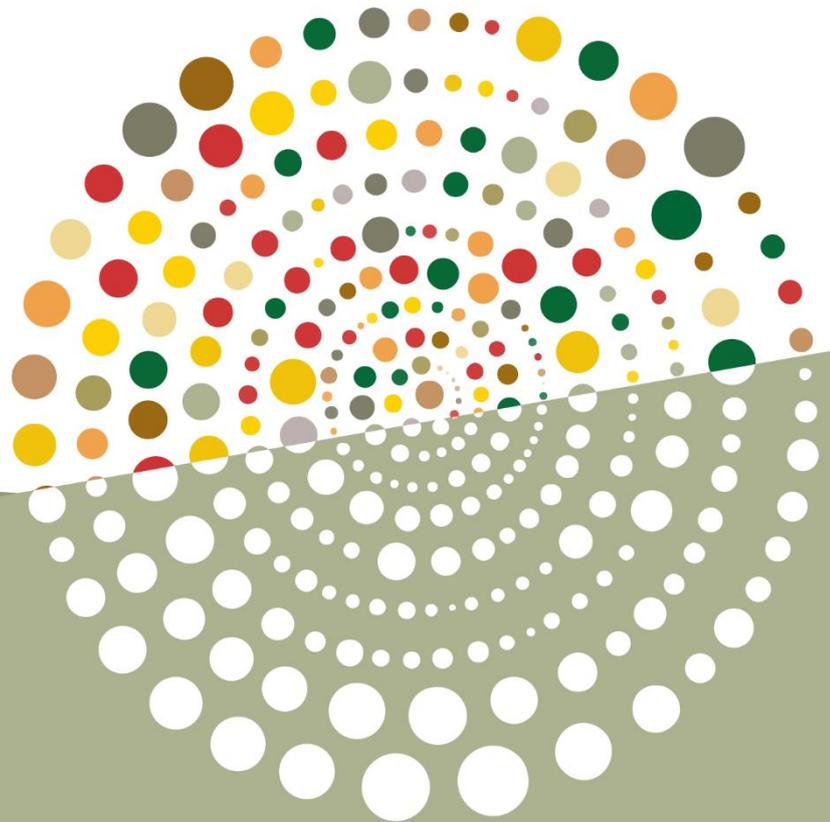




DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

RELATÓRIO DE EXECUÇÃO DOS PRIMEIROS DOZE MESES DE IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Município de Vinhais





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Relatório de Execução dos Primeiros Doze Meses de Implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025

PROJETO

POISE-01-3422-FSE-000061 no âmbito da Tipologia de Operações - 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade

COORDENAÇÃO

Comunidade InterMunicipal Das Terras De Trás -Os-Montes
Rua Visconde da Bouça, Apartado 238
5300-318 Bragança

Município de Vinhais
R. das Freiras, n.º 13
5320-326 Vinhais

ORGANISMO INTERMÉDIO

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Equipa Técnica

Equipa para a igualdade na vida local (EIVL):
Luís dos Santos Fernandes; Samuel Fidalgo Salgado; Maria Glória Cruz Veleda; Pedro António Pereira dos Santos; Helena Isabel Martins Barreira; Aurinda de Fátima Nunes dos Santos Moraes; Marta Isabel Santarém Gil Vara; Maria José Gomes Madureira; Maria Helena Vieira de Queirós Ferreira

ELABORAÇÃO

AMBIFORMED – Ambiente , Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho, Unipessoal LDA.

EDIÇÃO

Edição 1 | 2022-2025

COFINANCIADO POR





ÍNDICE

ENQUADRAMENTO	7
1. Eixo de Intervenção 1.1 – Gestão de Pessoas	9
1.1. Síntese da Execução	9
2. Eixo de Intervenção 1.2 – Formação, Avaliação e Carreiras	10
2.1. Ações Realizadas	10
2.2. Síntese da Execução	16
3. Eixo de Intervenção 1.3 – Governação e Comunicação	17
3.1. Ações Realizadas	17
3.2. Síntese da Execução.....	20
4. Eixo de Intervenção 2.1- Cidadania e Participação	21
4.1. Ações Realizadas	21
4.2. Síntese da Execução	26
5. Eixo de Intervenção 2.2- Educação e Juventude	27
5.1. Ações Realizadas	27
5.2. Síntese da Execução	29
6. Eixo de Intervenção 2.3- Políticas Sociais e Mercado de Trabalho	30
6.1. Ações Realizadas	30
6.2. Síntese da Execução	33
7. Eixo de Intervenção 2.4- Combate à Violência Doméstica	34
7.1. Ações Realizadas	34
7.2. Síntese da Execução	38
Adequação Metodológica	39
Execução das Medidas	40
CONCLUSÃO	41
REFERÊNCIA BIBLIOGRAFICAS	43
ANEXOS	44



Anexo I.....	44
Anexo II.....	52
Anexo III.....	55
Anexo IV.....	60
Anexo V.....	65
Anexo V.....	65



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Intervalo de Idades de Participantes da Ação de Formação – Formação para a Igualdade de Género na Ação Municipal.	11
Figura 2: Intervalo de Idades de Participantes da Ação de Formação – Orientação Sexual e Identidade de Género.	12
Figura 3: Intervalo de Idades de Participantes da Ação de Formação – Comunidades Ciganas e Diálogo Intercultural: que Estratégias para a intervenção?	13
Figura 4: Folheto "Conciliação Vida Profissional e Pessoal".	14
Figura 5: Prints Webinar 6 - Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.	15
Figura 6: Intervalo de Idades de Participantes da Ação de Formação - "Linguagem e Igualdade na Administração Local".	18
Figura 7: Cartaz "Linguagem Inclusiva".	18
Figura 8: Prints Webinar 1, Representação por Sexo nas Organizações Locais.	22
Figura 9: Intervalo de Idades de Participantes do Fórum Municipal.	23
Figura 10: Cartaz Fórum Municipal e evidências do acontecimento do mesmo. Link Youtube: https://www.youtube.com/watch?v=2hjRGDtUi10	24
Figura 11: Cartaz e fotografias do Concurso de Fotografia e a sua Divulgação	25
Figura 12: prints Segregação Sexual nas Escolhas Educativas e no Desporto.	28
Figura 13: Prints Webinar 4, Remuneração.	31
Figura 14: Prints Webinar 5, Conciliação da Vida Profissional e Pessoal.	32
Figura 15: Cartaz Violência Doméstica e a sua divulgação.	35
Figura 16: Prints Webinar 2 - Formação para Prevenção e Combate à Violência.	36
Figura 17: Prints Vídeo Dicas de Relacionamento.	37



ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Síntese de Execução de Gestão de Pessoas.....	9
Tabela 2: Número de Participantes de Ação de Formação – Formação para a Igualdade de Género na Ação Municipal.....	10
Tabela 3: Número de Participantes da Ação de Formação sobre Orientação Sexual e Identidade de Género.	11
Tabela 4: Número de Participantes da Ação de formação: Comunidades Ciganas e Diálogo Intercultural: que Estratégias para a intervenção?	12
Tabela 5: Síntese de Execução de Formação, Avaliação e Carreiras... ..	16
Tabela 6: Número de Participantes da Ação de Formação - "Linguagem e Igualdade na Administração Local"..	17
Tabela 7: Síntese de Execução de Governação e Comunicação.....	20
Tabela 8: Número de Participantes do Fórum Municipal.....	23
Tabela 9: Síntese de Execução de Cidadania e Participação.	26
Tabela 10: Síntese de Execução de Educação e Juventude.	29
Tabela 11: Síntese de Execução de Políticas Sociais e Mercado de Trabalho.	33
Tabela 12: Síntese de Execução de Combate à Violência Doméstica.....	38
Tabela 13: Medidas cujo prazo de execução compreendia os primeiros doze meses, mas não foram realizadas.	40
Tabela 14: Medidas Executadas.	40



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

ENQUADRAMENTO

A elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação consubstancia o compromisso do Município de Vinhais em promover a igualdade entre homens e mulheres, prevenir e combater a discriminação baseada em qualquer tipo de características, incluindo sexo, raça, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade de género e características sexuais.

A participação dos cidadãos e das cidadãs no processo de diagnóstico foi preponderante para a construção de políticas públicas eficazes e inclusivas, especificamente, no âmbito da igualdade e não discriminação, fornecendo assim uma perspetiva ao nível do território (dimensão externa) e ao nível da entidade (dimensão interna).¹

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Vinhais foi aprovado a 31 de janeiro de 2023 em Reunião Ordinária de Câmara e a 24 de abril de 2023 em Assembleia Municipal.²

Importa referir que o Relatório de Diagnóstico e o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação se encontram acessíveis para consulta no site institucional e, prevê-se, que este Relatório de Execução, após aprovado pela EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local, também esteja disponível para consulta no mesmo local.

Atendendo à nota introdutória e em conformidade com o disposto no ponto 26.2.1. Relatório de Execução dos Planos para a Igualdade, do Caderno de Encargos da Comunidade Intermunicipal de Terras de Trás-os-Montes, apresenta-se o presente Relatório de Execução do Plano de Igualdade e Não Discriminação do Município de Vinhais, realizado no seguimento de um trabalho conjunto em parceria com Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes apresentada ao Aviso POISE-22-2020-03, com o apoio do FSE (Fundo Social Europeu).

¹ Ver Anexo I

² Ver Anexo II



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

O modelo de recolha de informação sobre a execução que permita uma relação direta com as metas previstas selecionado passa pela recolha de evidências da concretização das medidas **propostas em PMIND**.

A execução e implementação deste Plano é um trabalho conjunto do Município de Vinhais, da Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes (CIM-TT), Comissão para a Igualdade e Cidadania (CIG), Ambiformed e de todo um vasto de parceiros e comunidade em geral.

O presente relatório de execução pretende monitorizar a implementação das medidas previstas em PMIND para os primeiros 12 meses de execução e efetiva implementação das medidas. Importa, ainda, referir que estas medidas foram concebidas a partir das áreas de intervenção prioritárias identificadas, resultantes dos problemas priorizados na fase de diagnóstico, foram transformadas em eixos de intervenção e, para cada um deles, foram definidos objetivos estratégicos e específicos, medidas e, para estas os indicadores, metas e entidades promotoras. Após elaboradas estas metas, foram criadas sub atividades que permitiram a execução do previsto no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.



1. Eixo de Intervenção 1.1 – Gestão de Pessoas

1.1. Síntese da Execução

Objetivo Específico	Medida	Estado
Promover medidas que visem facilitar a conciliação da vida profissional e familiar	1.1.1 - Estudar a possibilidade de aplicar novas metodologias e boas práticas de conciliação da vida pessoal e profissional entre os trabalhadores/as da autarquia 1.1.2 - Ação de divulgação sobre os mecanismos existentes na Câmara para facilitar a conciliação da vida profissional e pessoal	A realizar durante a vigência do Plano
Criar um ambiente de trabalho seguro e respeitoso, livre de assédio	1.1.3 - Criação de canal de denúncia anónimo para casos de assédio e respetivo procedimento	A realizar durante a vigência do Plano
Colmatar a falta de conhecimento da legislação aplicável aos direitos e deveres das/os trabalhadoras	1.1.4 - Ação de divulgação dos direitos dos/as trabalhadoras/as: folhetos, Workshops e divulgação nas redes sociais das juntas de freguesia do concelho	A realizar durante a vigência do Plano
Incentivar ao gozo da licença parental do pai entre os homens trabalhadores	1.1.5 - Sensibilização sobre a importância do gozo da licença parental por parte dos homens	A realizar durante a vigência do Plano

Tabela 1: Síntese de Execução de Gestão de Pessoas.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

2. Eixo de Intervenção 1.2 – Formação, Avaliação e Carreiras

2.1. Ações Realizadas

No PMIND para o Eixo de Intervenção 1.2 estão previstas a realização de sete atividades, das quais foram executadas:

Objetivo Específico: Promover a realização de cursos em matéria de igualdade e não discriminação disponíveis para todos os/as funcionários/as públicos do concelho de Vinhais

Medida 1.2.1- Realizar ações de formação para os/as técnicos/as municipais e chefias em matéria de igualdade e não discriminação de modo a que possam desenvolver competências e conhecimentos específicos para reconhecer e lidar com questões desta temática e promover igualdade nas suas atividades diárias.

Integrada no objetivo estratégico da área 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), foi realizada de **31.01.2023** a **28.02.2023** com duração de **66h** a ação de Formação – **Formação para a Igualdade de Género na Ação Municipal.**

Número de Participantes	Mulheres	Homens
9	8	1

Tabela 2: Número de Participantes de Ação de Formação – Formação para a Igualdade de Género na Ação Municipal.

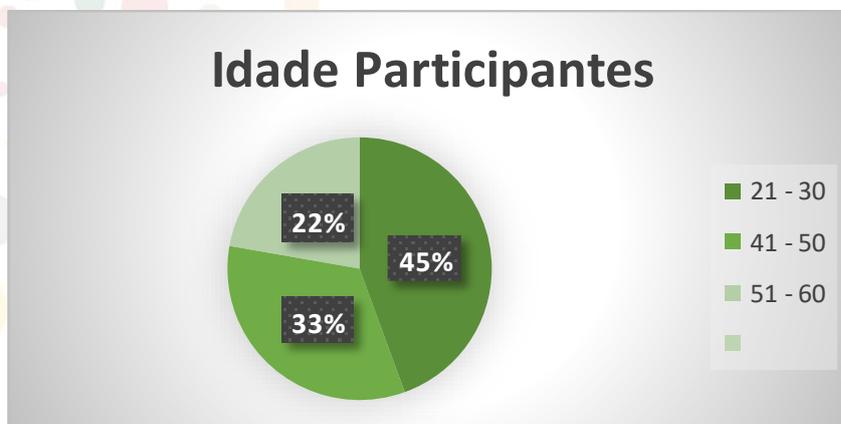


Figura 1: Intervalo de Idades de Participantes da Ação de Formação – Formação para a Igualdade de Género na Ação Municipal.

Objetivo Específico: Promover a igualdade de oportunidades e tratamento justo para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de género

Medida 1.2.3 Ação de Formação sobre Orientação Sexual e Identidade de Género

Inserida no objetivo estratégico da Área 1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC do Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC), esta formação em **Orientação Sexual e Identidade de Género** com duração de **40h** foi realizada de **01.03.2023** a **23.03.2023**.

Número de Participantes	Mulheres	Homens
10	8	2

Tabela 3: Número de Participantes da Ação de Formação sobre Orientação Sexual e Identidade de Género.



Figura 2: Intervalo de Idades de Participantes da Ação de Formação – Orientação Sexual e Identidade de Género.

Objetivo Específico: Garantir que os/as trabalhadores/as públicos estejam equipados com as habilidades e o conhecimento necessários para prestar assistência e serviços de qualidade às comunidades ciganas de forma justa e inclusiva.

1.2.5- Ação de formação: Comunidades Ciganas e Diálogo Intercultural: que Estratégias para a intervenção?

Com o objetivo de sensibilizar, esclarecer e desmistificar ideias e estereótipos existentes sobre as comunidades ciganas foi realizada a ação de formação – “**Comunidades Ciganas e Diálogo Intercultural: que estratégias para a intervenção?**” com duração de **30h**, de dia **23.03.2023** a **04.04.2023**.

Número de Participantes	Mulheres	Homens
10	9	1

Tabela 4: Número de Participantes da Ação de formação: Comunidades Ciganas e Diálogo Intercultural: que Estratégias para a intervenção?



Figura 3: Intervalo de Idades de Participantes da Ação de Formação – Comunidades Ciganas e Diálogo Intercultural: que Estratégias para a intervenção?

Objetivo Específico: Formação para chefias em matéria de conciliação da vida profissional e familiar

Inserida no objetivo estratégico da Área 5. Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, no quadro da revisão do Programa 3 em Linha e da promoção da IMH do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), a Medida 1.2.6- Ação de sensibilização sobre o papel do Município na conciliação da vida profissional e familiar foi concretizada com a elaboração de um Flyer tripartido sobre a conciliação da vida profissional e familiar – o papel do Município. Neste flyer podemos encontrar alguns conselhos sobre como conciliar a vida profissional e a vida pessoal, tendo sempre presente que “O trabalho é o que vai sustentar a sua família. Contudo, é a família que lhe dá suporte emocional para ir trabalhar todos os dias. É urgente existir um equilíbrio entre estas duas dimensões” O mesmo foi enviado e/distribuído/afixado para conhecimento dos trabalhadores.



Figura 4: Folheto "Conciliação Vida Profissional e Pessoal".

Objetivo Específico: Informar e conscientizar os/as trabalhadores/as sobre o que é considerado assédio, como identificá-lo e como reportá-lo

Medida 1.2.8- Ação de sensibilização/formação sobre a temática de assédio no trabalho

Integrada na Área 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), esta medida pretende sensibilizar a população sobre a temática do assédio no local de trabalho.

Suportada por conhecimento científico e legislativo, a Dra. Paula Pinto dinamizou o Ciclo de 6 Webinars “Pela Não Violência e Não Discriminação”, sustentada com informação retirada dos Relatórios de Diagnóstico e Planos de Ação do Município. Neste webinar em concreto, a formadora abordou o que é considerado assédio no local de trabalho, como identifica-lo e como reportá-lo.

[Igualdade e Não Discriminação | Webinar #6 - Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho - YouTube](#)



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

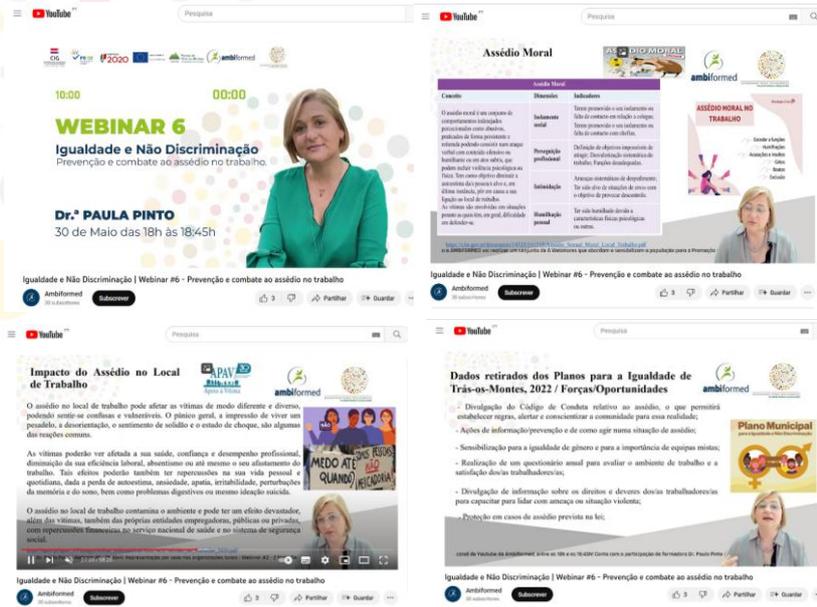


Figura 5: Prints Webinar 6 - Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.



2.2. Síntese da Execução

Objetivo Específico	Medida	Estado
Promover a realização de cursos em matéria de igualdade e não discriminação disponíveis para todos os/as funcionários/as públicos do concelho de Vinhais	1.2.1 - Realizar ações de formação para os/as técnicos/as municipais e chefias em matéria de igualdade e não discriminação de modo a que possam desenvolver competências e conhecimentos específicos para reconhecer e lidar com questões desta temática e promover igualdade nas suas atividades diárias. Ação de Formação: Formação para a Igualdade de Género na Ação Municipal	Realizada
Promover a igualdade de género junto dos/as colaboradores/as do Município	1.2.2 - Incluir no SIADAP, pelo menos 1 objetivo para a promoção da igualdade entre H e M e não discriminação	A realizar durante a vigência do Plano
Promover a igualdade de oportunidades e tratamento justo para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de género	1.2.3 - Ação de Formação: Orientação Sexual e Identidade de Género	Realizada
Garantir que os/as trabalhadores/as públicos estejam equipados com as habilidades e o conhecimento necessários para prestar assistência e serviços de qualidade às comunidades ciganas de forma justa e inclusiva.	1.2.5 - Ação de formação: Comunidades Ciganas e Diálogo Intercultural: que Estratégias para a intervenção?	Realizada
Formação para chefias em matéria de conciliação da vida profissional e familiar	1.2.6 - Ação de sensibilização sobre o papel do Município na conciliação da vida profissional e familiar	Realizada (1/3)
Combater estereótipos culturais relativamente às competências funcionais para diferentes áreas profissionais	1.2.7 - Ação de sensibilização sobre estereótipos culturais em relação às competências profissionais de homens e mulheres e sobre benefícios de equipas de trabalho e de liderança mistas	A realizar durante a vigência do Plano
Informar e conscientizar os/as trabalhadores/as sobre o que é considerado assédio, como identificá-lo e como reportá-lo	1.2.8 - Ação de sensibilização/formação sobre a temática de assédio no trabalho	Realizada (1/2)

Tabela 5: Síntese de Execução de Formação, Avaliação e Carreiras...



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

3. Eixo de Intervenção 1.3 – Governação e Comunicação

3.1. Ações Realizadas

Objetivo Específico: Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado

As próximas duas medidas estão integradas no objetivo estratégico da Área 7. Cultura e comunicação do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) e foram concretizadas da seguinte forma:

Medida 1.3.1- Formar os/as técnicos/as municipais sobre linguagem e igualdade na administração pública - Ação de Formação - "Linguagem e Igualdade na Administração Local".

Esta formação teve a duração de **12h** e decorreu de **20.03.2023** a **28.03.2023** e contou com a presença de nove participantes.

Número de Participantes	Mulheres	Homens
9	7	2

Tabela 6: Número de Participantes da Ação de Formação - "Linguagem e Igualdade na Administração Local".



Figura 6: Intervalo de Idades de Participantes da Ação de Formação - "Linguagem e Igualdade na Administração Local".

Medida 1.3.2 Redação de documentos e/ou comunicações por parte do Município seguindo os princípios da linguagem inclusiva

No que concerne a esta medida, o Município de Vinhais começou por divulgar um cartaz sobre Linguagem Inclusiva e usos corretos da mesma.



Figura 7: Cartaz "Linguagem Inclusiva".



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Objetivo Específico: Garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso para todos os/as trabalhadores/as

Medida 1.3.7- Criação de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Inserida no objetivo estratégico da Área 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), o Município disponibiliza o Código de Conduta no seu site institucional ou através do link: [codigo_pdf.pdf \(cm-vinhais.pt\)](https://www.cm-vinhais.pt/codigo_pdf.pdf)



3.2. Síntese da Execução

Objetivo Específico	Medida	Estado
Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado	1.3.1 - Formar os/as técnicos/as municipais sobre linguagem e igualdade na administração pública - Ação de Formação - "Linguagem e Igualdade na Administração Local" 1.3.2 - Redação de documentos e/ou comunicações por parte do Município seguindo os princípios da linguagem inclusiva	Realizada Realizada (1/3)
Promover o papel dos/as Conselheiros/as da Igualdade e da EIVL dentro da própria Câmara Municipal, assim como com a comunidade em geral	1.3.3 - Divulgar e reforçar o papel dos/as conselheiros/as e da Equipa para a Igualdade na Vida Local em matéria de igualdade e não discriminação através de emails internos destinados aos funcionários públicos do Município de Vinhais e comunicações externas destinadas à população em geral, dando a conhecer as suas funções e responsabilidades	A realizar durante a vigência do Plano
Desagregação por sexo de toda a informação alargado a todas as unidades orgânicas, permitindo uma análise de género mais exhaustiva	1.3.4 - Assegurar a existência da recolha de dados, desagregada por sexo, em todas as divisões da Câmara Municipal, no tratamento estatístico, questionários, balanço social, etc, emitindo ordem de serviço a todas as divisões	A realizar durante a vigência do Plano
Acompanhamento da implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação	Medida 1.3.5 - Reunir semestralmente a EIVL para monitorização da implementação do PMIND - reuniões quando necessário	Realização durante a vigência do Plano
Ouvir e incluir tanto os colaboradores quanto as colaboradoras ao analisar e acompanhar a satisfação em relação à implementação de políticas de igualdade de género.	1.3.6 - Criar mecanismos de avaliação de satisfação e incluir questões em matéria de Igualdade de Género, não discriminação e de Conciliação	A realizar durante a vigência do Plano
Garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e respeitoso para todos os/as trabalhadores/as	1.3.7 - Criação de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Realizada

Tabela 7: Síntese de Execução de Governação e Comunicação.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

4. Eixo de Intervenção 2.1- Cidadania e Participação

4.1. Ações Realizadas

Objetivo Específico: Promover a participação feminina nos órgãos sociais das organizações

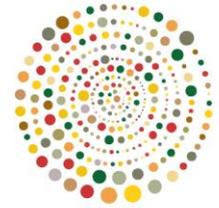
locais

Medida 2.1.1- Promover campanhas de sensibilização para a importância da participação feminina nos órgãos sociais das organizações e para os desafios enfrentados pelas mulheres na busca por liderança.

Inserida no Objetivo Estratégico da Área 4. - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho, na atividade profissional e nos rendimentos - Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), esta medida pretende sensibilizar a população sobre a importância da participação feminina nos órgãos sociais das organizações locais.

Suportada por conhecimento científico e legislativo, a Dra. Paula Pinto dinamizou o Ciclo de 6 Webinars “Pela Não Violência e Não Discriminação”, sustentada com informação retirada dos Relatórios de Diagnóstico e Planos de Ação do Município. Neste webinar em concreto, a formadora abordou o direito da igualdade nos locais de trabalho, bem como a representatividade encontrada no mercado de trabalho, atualmente.

[Igualdade e Não Discriminação | Webinar #1 - Representação por Sexo nas Organizações Locais - YouTube](#)



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

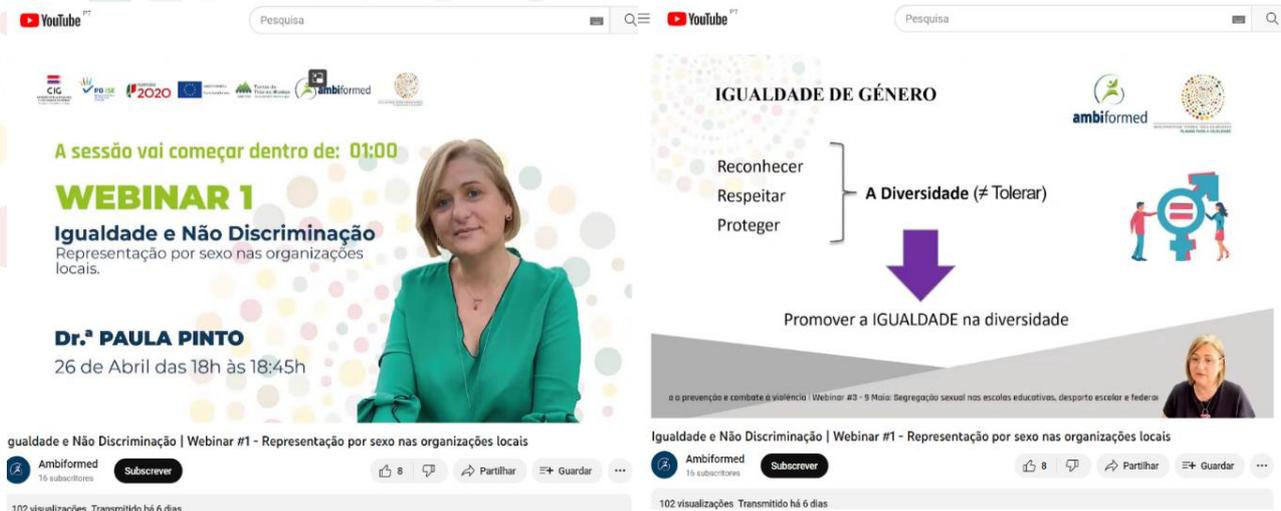


Figura 8: Prints Webinar 1, Representação por Sexo nas Organizações Locais.

Objetivo Específico: Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação

Medida 2.1.4 - Realização de fóruns, seminários, webinários para exposição da temática, problemas prioritizados e discussão de soluções.

Realização do Fórum Municipal no Município de Vinhais³. Foi realizado no dia 15 de novembro de 2022, pelas 10h. Esse Fórum Municipal contou com várias etapas, sendo elas: Identificação de Problemas, Priorização dos mesmos e o seu aprofundamento. Para o aprofundamento dos problemas foram criados Focus Group temáticos por áreas prioritizadas. Os principais objetivos do Fórum Municipal intitulado *Praça dos Problemas* passou pela partilha com a

³ Ver Anexo III



comunidade dos dados recolhidos até ao momento da realização do Fórum, pelo alargamento do debate a mais atores e ouvir outros pontos de vista, bem como construir uma leitura e interpretação de dados coletiva e criativa de cada um dos problemas previamente trabalhados pelos *focus groups*. Também neste fórum decorreram oito Webinares subordinados ao tema da Integração a Nível Local da Perspetiva de Género.

Um evento bastante participativo e rico em trocas de ideias e perspetivas.

Número de Participantes	Mulheres	Homens
26	17	9

Tabela 8: Número de Participantes do Fórum Municipal.

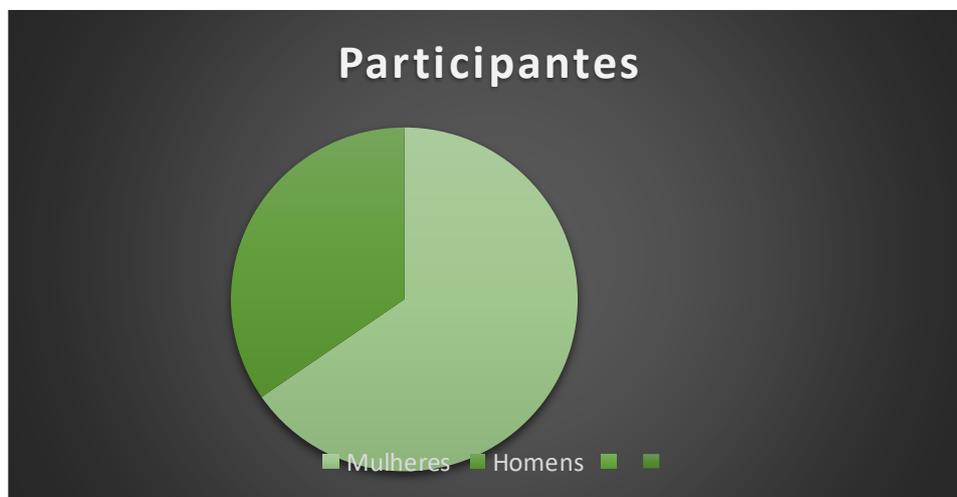


Figura 9: Intervalo de Idades de Participantes do Fórum Municipal.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



Figura 10: Cartaz Fórum Municipal e evidências do acontecimento do mesmo. Link Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=2hjRGDtUi10>

Objetivo Específico: Promover a compreensão e o respeito entre diferentes culturas

Medida 2.1.6- Concurso de fotografia sobre "Interculturalidade"⁴

O concurso de fotografia está subordinado ao tema “Interculturalidade” pelo que se pretende que cada fotografia revele a temática da Igualdade e Não Discriminação através de um olhar artístico.

⁴ Ver Anexo IV



Com este concurso pretende-se estimular a criatividade dos/as intervenientes, despertar a sensibilidade dos mesmos para a Igualdade e Não Discriminação.

Este foi um concurso dirigido para a comunidade em geral e cada participante podia submeter uma fotografia. As fotografias recebidas foram colocadas a votação na rede social “Facebook” oficial do Município e a que teve mais “gostos”, foi a vencedora. O Município de Vinhais tinha como número mínimo de participantes 8 (oito), tendo tido apenas dois participantes. Contudo, o Município poderá voltar a realizar o concurso durante a vigência do PMIND.



Figura 11: Cartaz e fotografias do Concurso de Fotografia e a sua Divulgação



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

4.2. Síntese da Execução

Objetivo Específico	Medida	Estado
Promover a participação feminina nos órgãos sociais das organizações locais	2.1.1 - Promover campanhas de sensibilização para a importância da participação feminina nos órgãos sociais das organizações e para os desafios enfrentados pelas mulheres na busca por liderança. 2.1.2 - Promover a ações de educação política para mulheres, para que elas possam tomar decisões informadas e se envolver ativamente no processo político.	Realizada A realizar durante a vigência do Plano
Atenuar os estereótipos em relação aos papéis do homem e da mulher na esfera familiar	2.1.3 - Campanha de sensibilização para a partilha das responsabilidades familiares e domésticas entre homens e mulheres	A realizar durante a vigência do Plano
Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação	2.1.4 - Realização de fóruns, seminários, webinários para exposição da temática, problemas priorizados e discussão de soluções.	Realizada
Sensibilizar a população para a temática de igualdade e não discriminação	2.1.5 - Assinalar as datas nacionais e internacionais relevantes à temática e promoção de ações de sensibilização através de redes sociais e outros canais: Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18/10), o Dia Internacional de Luta Contra a Discriminação Racial (21/03), o Dia Internacional de Luta contra a Homofobia e a Transfobia (17/05), etc.	A realizar durante a vigência do Plano
Promover a compreensão e o respeito entre diferentes culturas	2.1.6 - Concurso de fotografia sobre "Interculturalidade"	Realizada

Tabela 9: Síntese de Execução de Cidadania e Participação.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

5. Eixo de Intervenção 2.2- Educação e Juventude

5.1. Ações Realizadas

Objetivo Específico: Promover ou apoiar iniciativas de combate aos estereótipos existentes.

Medida 2.2.1- Workshop sobre igualdade de escolhas académicas e desportivas.

Inserida no Objetivo Estratégico da Área 2. - Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género - Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), foi dinamizado um Webinar alusivo ao tema “Segregação Sexual nas Escolhas Educativas”. Suportada por conhecimento científico e legislativo, a Dra. Paula Pinto dinamizou o Ciclo de 6 Webinars “Pela Não Violência e Não Discriminação”, sustentada com informação retirada dos Relatórios de Diagnóstico e Planos de Ação do Município. Neste webinar em concreto, a formadora abordou os Artigos 74º e 79º da Constituição da República Portuguesa, áreas de intervenção da ENID (2018-2030), representatividade nas práticas desportivas, entre outros temas ligados a igualdade de escolhas académicas e desportivas.

[Igualdade e Não Discriminação | Webinar #3 - Segregação Sexual nas Escolhas Educativas e no Desporto - YouTube](#)



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

YouTube search: ambiformed

WEBINAR 3
Igualdade e Não Discriminação
Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado.

Dr.ª PAULA PINTO
9 de Maio das 18h às 18:45h

Igualdade e Não Discriminação | Webinar #3 - Segregação sexual nas escolhas educativas e no desporto

Ambiformed 17 subscribers

YouTube search: ambiformed

Igualdade de Género no Ensino e Formação Profissional (EFP).

2. Projeto "Free Choices - Estereótipos não fazem o meu género" destina-se a jovens a partir do 3.º CEB (ciclo do ensino básico) por uma sociedade mais igualitária.

Projeto financiado pelo programa EEA Grants Portugal -Conciliação e Igualdade de Género, gerido pela CIG, e promovido pela UMAR - União de Mulheres Alternativa e Resposta.

<https://www.facebook.com/curiosasopacoisdelasociadadeigualdadeegenero/videos/889719875078559/?vid=NS-UNK-UNK-UNK-AN-UK0FGRIG&mbet=28118>
<https://www.eea-grants.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/>

Webinar #2 - 2 Maio, Sensibilização e formação para o prevenção e combate à violência | Webinar #3 - 9 Maio, Segregação sexual

Igualdade e Não Discriminação | Webinar #3 - Segregação sexual nas escolhas educativas e no desporto

Ambiformed 17 subscribers

Figura 12: prints Segregação Sexual nas Escolhas Educativas e no Desporto.



5.2. Síntese da Execução

Objetivo Específico	Medida	Estado
Promover ou apoiar iniciativas de combate aos estereótipos existentes	<p>2.2.1 - Workshop sobre igualdade de escolhas académicas e desportivas</p> <p>2.2.2 - Palestra com figuras femininas em posições de liderança em organizações locais</p> <p>2.2.3 - Promover ações de formação/sensibilização com o objetivo de desconstruir os estereótipos existentes em relação as escolhas educativas e desportivas</p> <p>2.2.4 - Sessão de cinema para celebrar o dia internacional das mulheres</p>	<p>Realizada</p> <p>A realizar durante a vigência do Plano</p> <p>A realizar durante a vigência do Plano</p> <p>A realizar durante a vigência do Plano</p>
Fomentar a participação feminina em desporto	<p>2.2.5 - Estudo sobre: aumento da oferta desportiva nos desportos individuais; como incentivar a participação das raparigas no desporto; possibilidade de construção de infraestruturas desportivas e redes de transportes adaptadas às necessidades</p> <p>2.2.6 - Ações de sensibilização nas várias instituições e associações, que permitam desconstruir estereótipos sexistas e promovam uma participação mais igualitária nas atividades desportivas</p> <p>2.2.7 - Priorizar a informação relativa ao desporto das mulheres sobre o dos homens, assim como a imagem de mulheres desportistas nos cartazes e flyers de difusão das atividades e eventos desportivos.</p>	<p>A realizar durante a vigência do Plano</p> <p>A realizar durante a vigência do Plano</p> <p>A realizar durante a vigência do Plano</p>
Capacitar os/as jovens para lidar com questões importantes relacionadas ao gênero e à igualdade, e desenvolver suas habilidades para construir uma sociedade mais justa e igualitária.	<p>2.2.8 - Promover e monitorizar a inclusão da temática da igualdade de gênero, violência doméstica e discriminação em aulas que trabalhem a cidadania.</p>	<p>A realizar durante a vigência do Plano</p>
Promover a participação feminina na cultura	<p>2.2.9 - Definir plataformas ou espaços (website, redes sociais, exposições, etc) que deem a conhecer as atividades tradicionalmente desenvolvidas pelas mulheres no território</p> <p>2.2.10 - Integrar mulheres nas comissões de toponímia, e que estas visibilizem o papel das mulheres na atribuição de nomes a ruas, praças, equipamentos, etc</p> <p>2.2.11 - Recuperar a memória das mulheres no Município, através da realização de estudos empíricos que visibilizem a experiência de mulheres de diferentes idades e ao seu contributo para o desenvolvimento do Município, tanto na esfera pública como privada</p>	<p>A realizar durante a vigência do Plano</p> <p>A realizar durante a vigência do Plano</p> <p>A realizar durante a vigência do Plano</p>
Fomentar a participação masculina em arte	<p>2.2.12 - Promover rede de artistas locais do sexo masculino</p>	<p>A realizar durante a vigência do Plano</p>
Desenvolver habilidades para criar ambientes de aprendizagem inclusivos e seguros para todos os alunos/as e desportistas.	<p>2.2.13 - Promover juntos das associações desportivas, escolas e creches ações de formação para monitores/as/docentes/educado res/as sobre a temática de igualdade e não discriminação</p>	<p>A realizar durante a vigência do Plano</p>

Tabela 10: Síntese de Execução de Educação e Juventude.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

6. Eixo de Intervenção 2.3- Políticas Sociais e Mercado de Trabalho

6.1. Ações Realizadas

Objetivo Específico: Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação

Medida 2.3.3 - Promover ações de sensibilização sobre igualdade e não discriminação: Workshops; Folhetos; Divulgação nas redes sociais; Formações

Inserida no Objetivo Estratégico da Área 4. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho, na atividade profissional e nos rendimentos do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), esta medida foi concretizada com a realização de um Webinar direcionado para a temática da remuneração e da desigualdade ainda existente entre homens e mulheres. Apoiada por um vasto conhecimento científico e tendo sustentada pelos Relatório de Diagnóstico e Plano de Igualdade e Não Discriminação do Município, a formadora Dra. Paula Pinto abordou neste webinar a representatividade no mercado de trabalho, as desigualdades existentes, taxa de empregabilidade, causas para as desigualdades existentes entre outros tópicos relativos à temática.

[Igualdade e Não Discriminação | Webinar #4 - Remuneração - YouTube](#)



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

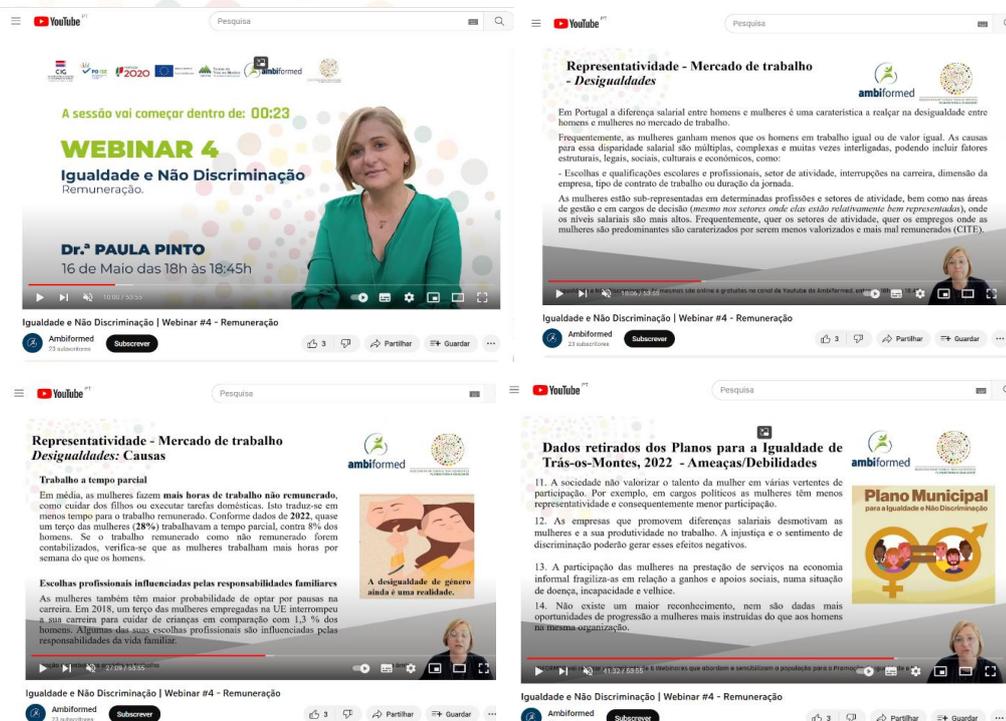


Figura 13: Prints Webinar 4, Remuneração.

Objetivo Específico: Promover a compreensão por parte das empresas sobre a importância de apoiar seus/suas funcionários/as em equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais

Medida 2.3.4- Ação de sensibilização junto do tecido empresarial para promover a conciliação da vida profissional e pessoal

Integrada na Área 5. Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, no quadro da revisão do Programa 3 em Linha e da promoção da IMH do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), esta atividade contou com a dinamização da Dra. Paula Pinto num Webinar



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

direcionado para o tema da conciliação da vida profissional e pessoal, inserido no ciclo de 6 Webinars “Pela Não Violência e Não Discriminação”.

Neste webinar em concreto, a formadora abordou a conciliação da vida profissional e pessoal dos e das trabalhadores/as, bem como direitos e deveres, que por parte da entidade empregadora quer do/a funcionário/a.

[Igualdade e Não Discriminação | Webinar #5 - Conciliação da Vida Profissional e Pessoal - YouTube](#)

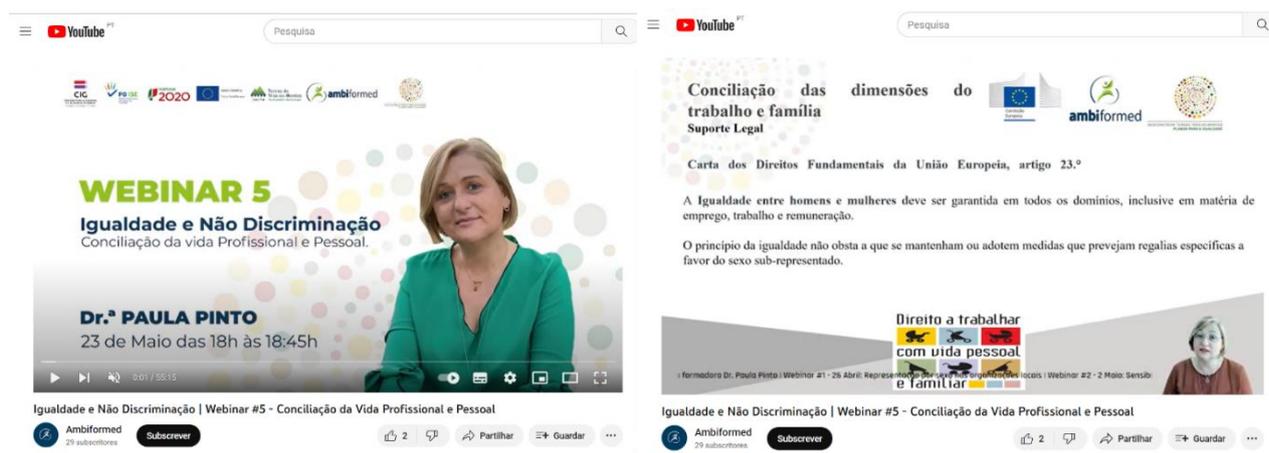


Figura 14: Prints Webinar 5, Conciliação da Vida Profissional e Pessoal.



6.2. Síntese da Execução

Objetivo Específico	Medida	Estado
Colmatar a falta de conhecimento da legislação aplicável aos direitos e deveres das/os trabalhadoras/as	2.3.1 - Ação de divulgação dos direitos dos trabalhadores junto dos trabalhadores do concelho: folhetos, Workshops e divulgação nas redes sociais das juntas de freguesia do concelho	A realizar durante a vigência do Plano
Informar a comunidade sobre os direitos de igualdade salarial e promover a igualdade de remuneração entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.	2.3.2 - Campanha de sensibilização sobre igualdade salarial - Folheto sobre igualdade salarial	A realizar durante a vigência do Plano
Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação	2.3.3 - Promover ações de sensibilização sobre igualdade e não discriminação: Workshops; Folhetos; Divulgação nas redes sociais; Formações	Realizada
Promover a compreensão por parte das empresas sobre a importância de apoiar seus funcionários em equilibrar suas responsabilidades profissionais e pessoais	2.3.4 - Promover ações de sensibilização junto do tecido empresarial para promover a conciliação da vida profissional e pessoa	Realizada (1/2)
Promover a alfabetização e capacitação em termos de TIC da população mais idosa residente no concelho de Vinhais	2.3.5 - Ação de alfabetização e de introdução a TIC destinada a população com baixo nível de escolaridade	A realizar durante a vigência do Plano
Facilitar a conciliação da vida profissional e familiar	2.3.6 - Promover junto do tecido empresarial ações de sensibilização que promovam a flexibilização dos horários de trabalho 2.3.7 - Promover a criação de rede de amas para complementar as respostas já existentes no concelho	A realizar durante a vigência do Plano A realizar durante a vigência do Plano
Promover uma cultura de igualdade e não discriminação no setor empresarial que promova igualdade salarial e acesso a cargos de chefia a ambos os sexos	2.3.8 - Promover ações de sensibilização com o objetivo de desconstruir os estereótipos existentes em relação às funções tipicamente desempenhadas por homens e mulheres nas empresas	A realizar durante a vigência do Plano

Tabela 11: Síntese de Execução de Políticas Sociais e Mercado de Trabalho.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

7. Eixo de Intervenção 2.4- Combate à Violência Doméstica

7.1. Ações Realizadas

Objetivo Específico: Sensibilizar para a prevenção da violência doméstica e de género. Informar amplamente, junto da comunidade, a existência dos mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica e de violência de género, bem como comunicar os principais procedimentos que devem ser acionados

Medida 2.4.1- Ação de sensibilização sobre a temática prevenção de violência doméstica e de género. Ex: Folheto informativo - Prevenção da Violência Doméstica

No Objetivo Estratégico da Área 1. Prevenir – erradicar a tolerância social às várias manifestações da violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD), conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação - Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD), podemos encontrar a medida 2.4.1. De forma a cumprir a mesma foi criado um folheto informativo alusivo à temática da violência doméstica. Este folheto continha uma pequena explicação sobre o que é a Violência Doméstica e como prevenir. Tinha, ainda os contactos da linha de apoio à vítima.

Este folheto informativo foi afixado em locais estratégicos para conhecimento da população.



Figura 15: Cartaz Violência Doméstica e a sua divulgação.

Medida 2.4.2- Workshops sobre a temática da violência doméstica e violência de género disponíveis para a comunidade

Inserida no Objetivo Estratégico da Área 2. - Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género - Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAINMH), foi dinamizado um Webinar alusivo ao tema “Sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência”. Suportada por conhecimento científico e legislativo, a Dra. Paula Pinto dinamizou o Ciclo de 6 Webinars “Pela Não Violência e Não Discriminação”, sustentada com informação retirada dos Relatórios de Diagnóstico e Planos de Ação do Município. Neste webinar em concreto, a formadora abordou o conceito de violência, as diferentes tipologias de violência, dados de crimes de violência doméstica, entre outros tópicos pertinentes para o tema.



Igualdade e Não Discriminação | Webinar #2 - Formação para Prevenção e Combate à Violência - YouTube



Figura 16: Prints Webinar 2 - Formação para Prevenção e Combate à Violência.

Objetivo Específico: Promover o desenvolvimento de habilidades e compreensão para construir relacionamentos saudáveis, respeitosos e positivos

Medida 2.4.8 - Sensibilização Educar para os relacionamentos

Inserida no Objetivo Estratégico da Área 1. Prevenir – erradicar a tolerância social às várias manifestações da violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD), conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação do Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD), esta medida compreendia a realização de uma ação, que pressupôs a recolha de testemunhos, em formato vídeo, de idosos do Município com conselhos de relacionamentos para os mais jovens.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

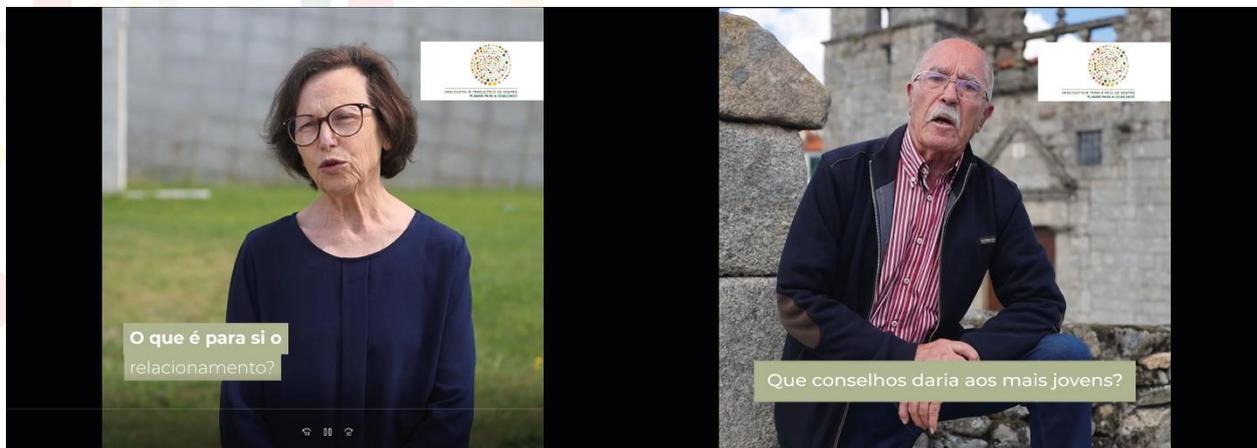


Figura 17: Prints Vídeo Dicas de Relacionamento.



7.2. Síntese da Execução

Objetivo Específico	Medida	Estado
Sensibilizar para a prevenção da violência doméstica e de género. Informar amplamente, junto da comunidade, a existência dos mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica e de violência de género, bem como comunicar os principais procedimentos que devem ser acionados	<p>2.4.1 - Ação de sensibilização para a prevenção e combate à violência doméstica - Ex: Folheto informativo - Prevenção da Violência Doméstica</p> <p>2.4.2 - Workshops sobre a temática da violência doméstica e violência de género disponíveis para a comunidade</p> <p>2.4.3 - Campanha de divulgação dos mecanismos existentes em Vinhais para a proteção das vítimas de violência doméstica - Divulgação do Gabinete de Apoio à Vítima e reforço da importância da denúncia</p>	<p>Realizada (1/2)</p> <p>Realizada</p> <p>A realizar durante a vigência do Plano</p>
Melhorar a resposta a uma situação de denuncia de violência doméstica e violência de género	<p>2.4.4 - Colocação de um técnico com horário fixo no Gabinete de Apoio à Vítima</p> <p>2.4.5 - Promover a articulação entre as várias instituições locais</p> <p>2.4.6 - Criação de canal de denuncia anónimo de casos de violência doméstica e de género</p>	<p>A realizar durante a vigência do Plano</p> <p>A realizar durante a vigência do Plano</p> <p>A realizar durante a vigência do Plano</p>
Sensibilizar a comunidade para a problemática da violência contra idosos	<p>2.4.7 - Ação de sensibilização: "Violência contra o idoso". Ex: folheto/flyer/ Dia internacional do Idoso</p>	<p>A realizar durante a vigência do Plano</p>
Promover o desenvolvimento de habilidades e compreensão para construir relacionamentos saudáveis, respeitosos e positivos	<p>2.4.8 - Sensibilização Educar para os relacionamentos</p>	<p>Realizada</p>
Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a "Rede de Municípios Solidários";	<p>2.4.9 - Estabelecer protocolo "Redes de Municípios Solidários" por forma a constituir uma bolsa de Municípios aderentes, promovendo uma cobertura de âmbito nacional</p>	<p>A realizar durante a vigência do Plano</p>

Tabela 12: Síntese de Execução de Combate à Violência Doméstica.



Adequação Metodológica

De forma a monitorizar a execução das medidas, ao longo do período de implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação para o período que este relatório contempla, foram recolhidas evidências aquando a realização das medidas. Estas passaram por:

- Registos fotográficos
- Folha de Presenças
- Registo de vídeo
- Publicações no site institucional
- Publicação nas redes sociais.



Execução das Medidas

Para os primeiros 12 (doze) meses de implementação do Plano de Igualdade e Não Discriminação do Município de Vinhais estavam previstas a realização de 21 (vinte e uma). Destas, foram realizadas 15 (quinze) medidas (71%), o que significa que foi cumprido o objetivo de realização de 70% das atividades previstas para o primeiro ano de vigência do Plano. Na tabela abaixo estão listadas as medidas cujo prazo de execução compreendia os primeiros doze meses, mas não foram realizadas, contudo o Município comprometeu-se a realizá-las até final do Plano.

Medidas cujo prazo de execução compreendia os primeiros doze meses, mas não foram realizadas
1.1.2- Ação de divulgação sobre os mecanismos existentes na Câmara para facilitar a conciliação da vida profissional e pessoal
1.1.4- Ação de divulgação dos direitos dos/as trabalhadores/as: folhetos, Workshops e divulgação nas redes sociais das juntas de freguesia do concelho
1.3.3- Divulgar e reforçar o papel dos/as conselheiros/as e da Equipa para a Igualdade na Vida Local em matéria de igualdade e não discriminação através de emails internos destinados aos funcionários públicos do Município de Vinhais e comunicações externas destinadas à população em geral, dando a conhecer as suas funções e responsabilidades
1.3.5- Reunir semestralmente a EIVL para monitorização da implementação do PMIND - reuniões quando necessário
2.1.3- Campanha de sensibilização para a partilha das responsabilidades familiares e domésticas entre homens e mulheres
2.3.1- Ação de divulgação dos/as direitos dos trabalhadores/as: folhetos, Workshops e divulgação nas redes sociais das juntas de freguesia do concelho

Tabela 13: Medidas cujo prazo de execução compreendia os primeiros doze meses, mas não foram realizadas.

Para além destas, foram realizadas atividades que tinham como previsão outro período temporal. Nomeadamente:

Medidas Executadas nos primeiros doze meses que estavam previstas para outro período
2.2.1- Workshop sobre igualdade de escolhas académicas e desportivas
2.3.4- Promover ações de sensibilização junto do tecido empresarial para promover a conciliação da vida profissional e pessoal

Tabela 14: Medidas Executadas.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

CONCLUSÃO

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação tem proposto a realização de 55 medidas entre 2022 e 2025. O Relatório de Execução que aqui se apresenta diz respeito aos primeiros 12 meses de implementação do mesmo, sendo suportado por evidências das atividades e sub atividades realizadas. Para o período compreendido entre 2022 e junho de 2023 estava prevista a realização de 21 (vinte e uma) medidas, tendo sido executadas 15 (quinze).

Tal como vimos anteriormente, foram realizadas outras atividades cuja execução se demonstrou pertinente à altura da realização das mesmas.

As medidas elencadas nos Eixos de Intervenção 1.1, 1.2 e 1.3 fazem todas **parte do Diagnóstico realizado para a Vertente Interna do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação**. A Câmara Municipal de Vinhais é um dos maiores empregadores do concelho – integrando pessoas de diferentes culturas, vivências e experiências – como tal, é expectável que exista uma política de não discriminação e igualdade para com todos/as os/as trabalhadores/as. É por isso importante que todas estas medidas sejam cumpridas e que haja um trabalho de continuidade na promoção da igualdade.

No que diz respeito aos Eixos de Intervenção 2.1, 2.2, 2.3 e 2.4 estes fazem parte **do Diagnóstico realizado da Vertente Externa do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação**. Dado que a desigualdade de género é um problema tão enraizado, é fundamental que exista uma promoção da Igualdade de Género em todo o território, tendo a Câmara Municipal um papel relevante neste aspeto.

Tal como previsto em Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, é responsabilidade da EIVL monitorizar o plano, acompanhando assim a implementação das medidas/ações descritas em PMIND, bem como verificar se os objetivos estabelecidos estão a ser alcançados, através da elaboração de planos de ação e relatórios que permitirão uma avaliação posterior.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

No dia 26 de junho de 2023, o Município esteve presente no “Encontro de Partilha de Boas Práticas e Dinâmicas dos nove Municípios das Terras de Trás os Montes”, ⁵organizado pela Comunidade Intermunicipal das Terras Trás-os-Montes. Este encontro, realizado no Miniauditório do Centro Cultural de Macedo de Cavaleiros teve como intuito a troca de experiência, partilhas de dificuldades e pontos fortes de cada um dos Municípios, bem como a troca de ideias de ações a realizar no futuro.

De salientar que o Município se comprometeu com a realização das medidas e que apesar de realizar um papel fundamental na divulgação e promoção do PMIND, nem sempre as ações propostas foram abraçadas pela comunidade. Contudo, não existiu qualquer necessidade de reajustar o cronograma, conseguindo o Município dar resposta ao que se tinha comprometido a fazer. De forma a transmitir, à comunidade, o trabalho realizado ao longo dos últimos meses, foi criado um vídeo resumo – Final Pitch – das atividades realizadas até então. Este vídeo será partilhado pelo Município em momento oportuno.

Por fim, importa referir que este Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação não é um plano estático. A sua atualização é possível caso se considere que serão necessárias outras atividades que se ajustem à realidade do público-alvo e do território.

⁵ Ver Anexo V



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Vinhais (2022-2025)
- Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Vinhais (2022-2025)
- Aviso n.º POISE-22-2020-03. Aviso de abertura de candidaturas da TO 1.06 - Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação de planos para a igualdade



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

ANEXOS

Anexo I



FOLHA DE PRESENCAS – GRUPOS MOTORES

MUNICÍPIO DE: Vinhais DATA: 07/12/2021 HORÁRIO: 14H00

NOME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	TIPOLOGIA DE ATORES-DECISOR POLÍTICO, LÍDER SOCIAL, TÉCNICO (A) OU CIDADÃO (A)	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA
Samuel Salgado	M	40	licenciatura	Assistente Social	Técnico Superior	samuel.salgado@cm-vinhais.pt	
Mariana Bernardes Ramos	F	21	12º Ano	Estudante	Estagiária	mariana.bernardes.ramos1201@gmail.com	Mariana B
Fátima Fátima Castro	F	32	Licenciatura	juíza	Partícipe de Sujeito	fatima@cm-vinhais.pt	
Marta Isabel Santos Gilvares	F	39	Licenciatura	Recursos Humanos	Téc. Superior	marta.isabel@cm-vinhais.pt	
Alex Leal do Nascimento Leal	F	35	Postgrado	Ass. Operacional	Ass. Operacional	alexleal@cm-vinhais.pt	
Alina Aldina Ladeiras	F	50	Postgrado	Tec. Superior	Tec. Superior	alina.ladeiras@cm-vinhais.pt	



GRUPOS MOTORES (VERTENTE INTERNA) - MUNICÍPIO DE VINHAIS

Área temática: Progressão e Desenvolvimento de Carreiras e Gestão de Recursos Humanos

Os dados presentes neste relatório foram obtidos e explorados em contexto de reunião pelos vários agentes integrantes da autarquia, como forma de debater os temas relacionados com a igualdade de género que já havíamos desenvolvido a nível externo, passando agora para uma vertente interna que nos permite ter uma visão da realidade do contexto organizacional.

No âmbito da promoção e progressão de carreiras, a Câmara Municipal de Vinhais tem em consideração as competências profissionais de cada um dos seus trabalhadores, não havendo qualquer tipo de desigualdade neste sentido. Assim, para o desenvolvimento da carreira do(a) trabalhador(a), o município segue a legislação aplicável à progressão profissional na função pública.

O nível de desempenho dos(as) colaboradores(as) é avaliado através do SIADAP que se baseia em critérios objetivos, iguais para mulheres e para homens não havendo, por isso, diferenças entre sexos.

Por outro lado, o ganho médio mensal que os(as) trabalhadores(as) auferem na autarquia é igual independentemente do sexo, sendo atribuído de acordo com a função que desempenham e através da tabela remuneratória única que se aplica a todos eles.

No que concerne à antiguidade dos recursos humanos, foi possível constatar que é o sexo masculino que tem os trabalhadores com mais antiguidade sendo apenas a carreira de assistente técnico aquela que regista um maior número de funcionárias do sexo feminino com mais antiguidade.

Através dos dados, conseguimos perceber que há uma grande parte dos cargos que são ocupados por homens, levando a que haja uma clara sub-representação de mulheres nos cargos de chefia, topo ou decisão o que, de acordo com os participantes, faz com que, muitas vezes, a mulher sinta que o seu trabalho e as suas competências não são valorizadas. Assim, a Câmara Municipal tem unido esforços no sentido de atingir a simetria e igualdade de género, de forma a proporcionar, uma vida melhor e mais equilibrada aos(às) seus(suas) colaboradores(as).



Área temática: Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Relativamente à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, esta é uma dimensão que afeta, sobretudo, as mulheres, na medida em que são estas que mais dificuldade têm em desempenhar o seu trabalho e conciliá-lo com tudo o que tem a seu cargo.

Para as mulheres torna-se difícil fazer a gestão e conciliação entre a sua vida familiar, pessoal e profissional dado que, para além do seu emprego, continuam a ser elas a assumir a maioria das tarefas domésticas e são as mais responsabilizadas pelo acompanhamento dos filhos e dos seus ascendentes.

Através dos dados obtidos e debatidos com os(as) participantes, conseguiu-se perceber que os dias de proteção na parentalidade usufruídos são muito superiores nas mulheres, em relação ao número de dias usufruídos pelos homens.

Assim, relativamente à contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, são as mulheres que registam um número mais elevado de ausências por doença e por assistência a familiares, demonstrando o papel que a figura feminina desempenha na sociedade e, principalmente, no seu seio familiar, acarretando com a maioria das responsabilidades.

Muitas vezes, observa-se na sociedade que há uma certa reticência por parte da entidade patronal, no momento em que um homem opta por usufruir de dias para prestar assistência a um familiar, quer seja filho ou familiar próximo. Porém, os participantes afirmam que o município de Vinhais não se enquadra nessa perceção, referindo que o executivo sempre encarou de modo igual os exercícios de direitos de assistência por parte dos(as) trabalhadores(as).

Para além disso, de forma a possibilitar uma melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos(as) colaboradores(as), a Câmara Municipal possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho diário, considerando sempre as necessidades dos(as) funcionários(as) e favorecendo a conciliação. **QUE MECANISMOS TEM A CÂMARA PARA AJUDAR NA CONCILIAÇÃO?**

Desta forma, constata-se que é preocupação da autarquia contribuir para a satisfação dos(as) seus(suas) trabalhadores(as) facilitando assim o desempenho das responsabilidades que recaem, principalmente, sobre as mulheres.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



FOLHA DE PRESENCAS – GRUPOS MOTORES

MUNICÍPIO DE: Vinhais DATA: 30/11/2022 HORÁRIO: 10h00

NOME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	TIPOLOGIA DE ATORES-DECISOR POLÍTICO, LÍDER SOCIAL, TÉCNICO (A) OU CIDADÃO (A)	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA
Sofia Hanisa Alves Bogaço	F	48	Reforço curricular	Professora		sbogaço@ipb.pt	Sofia Bogaço
Hugo Walter de Freitas	M	46	Mestrado	Prof. en.		hugowalter@epaa3.vinhais.pt	Hugo Walter de Freitas
Dina Jara Andrade de Sá	F	54	Graduação	Arquiteta		dina.jara@ipb.pt	Dina Jara Andrade de Sá
Dona Filipa Gonçalves Gomes	F	26	Mestrado	Psicóloga		gomes.filipa@ipb.pt	Filipa Gonçalves Gomes
Joana Fernandes e Silva	F	24	Licenciatura	Assistente social		joanafernandes@ipb.pt	Joana Fernandes e Silva



GRUPOS MOTORES (NÍVEL EXTERNO)

MUNICÍPIO DE VINHAIS

Data: 29-11-2022

Horário: 10h00



Área Temática: Representação por sexo nas organizações locais, Remuneração e Conciliação da vida familiar, profissional e pessoal.

Registo das conclusões:

De acordo com os participantes, relativamente à área temática da representação por sexo nas organizações ao nível do concelho de Vinhais e, no que toca à constituição dos recursos humanos das IPSS, foi possível constatar que há um notório predomínio de mulheres e um número muito pouco significativo de homens a exercer as funções de auxiliares na área.



GRUPOS MOTORES (NÍVEL EXTERNO)

MUNICÍPIO DE VINHAIS

Data: 29-11-2022

Horário: 14h30



Área Temática: Resposta à violência contra as mulheres e à violência doméstica e Sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência contra as Mulheres.

Registo das conclusões:

Relativamente às vítimas de violência doméstica, a realidade do concelho segue o paradigma nacional, com o maior número de vítimas do sexo feminino e um número reduzido de vítimas do sexo masculino. Considera-se que as mulheres são as principais vítimas porque são vistas como mais frágeis, vulneráveis e desprotegidas.



GRUPOS MOTORES (NÍVEL EXTERNO)

MUNICÍPIO DE VINHAIS

Data: 30-11-2022

Horário: 10h00



Área Temática: Formação certificada para docentes em Igualdade de Género e Cidadania e Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado.

Registo das conclusões:

Relativamente à formação certificada para docentes em Igualdade de Género e Cidadania, a primeira conclusão que pode ser retirada refere-se ao facto de, no concelho de Vinhais, existirem apenas 6 docentes que frequentaram ações de formação certificada neste âmbito.



CÂMARA MUNICIPAL DE VINHAIS

Telefone: 275 775 300 - Fax: 275 771 106
E-mail: c.m.vinhais@cmv.vinhais.pt
CONTRIBUINTE N.º 501 226 002

CERTIDÃO

ANA MARIA MARTINS RODRIGUES, assistente técnica do Gabinete de Apoio aos Órgãos Municipais,-----

CERTIFICO, que na ata da reunião ordinária da Câmara Municipal, realizada no dia trinta e um de janeiro do ano de dois mil e vinte e três, consta uma deliberação do seguinte teor:---

PRESENCAS:-----

PRESIDIU - Luis dos Santos Fernandes -----

VEREADORES PRESENTES – Martinho Magno Martins, Artur Jorge Pereira dos Santos Marques, Margarida Garcia dos Santos Patrício e Luis Miguel Pires Gomes. -----

LOCAL DA REUNIÃO – Edifício dos Paços do Município. -----

HORA DE ABERTURA – Quinze horas e quinze minutos. -----

HORA DE ENCERRAMENTO – Dezasseis horas e vinte minutos. -----

SECRETARIOU – Ana Maria Martins Rodrigues, assistente técnica do Gabinete de Apoio aos Órgãos Municipais.-----

-----PARTE RESPETIVA-----

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2022-2025 – MUNICÍPIO DE VINHAIS. -----

Presente ao Órgão Executivo uma informação subscrita pelo Dirigente Intermédio de 4.º grau do Serviço de Desenvolvimento e Cooperação Social, em regime de substituição, Samuel Fidalgo Salgado, que vinha acompanhada do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025, do Município de Vinhais, previamente enviado a todos os Senhores Vereadores, cujo teor da informação é o seguinte: -----

“A implementação de Planos Municipais para a Igualdade está em consonância com a Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, de acordo com o disposto no art.º 33.º, n.º 1, alínea q), que refere que compete à Câmara



Municipal "assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do Município, designadamente através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade". ----
Foram tidos em linha de conta na elaboração deste Plano, os objetivos da estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030, bem como os respetivos Planos Nacionais de Ação – Plano de Ação para a igualdade entre homens e mulheres (PAIHM), Plano de ação para a prevenção e combate discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e característica sexuais (PAOIEC) e o IV Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos 2018-2021. ---
O âmbito destes Planos Municipais para a Igualdade são instrumentos de planeamento de políticas públicas para a igualdade a nível local, que estabelecem estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico de género realizado a nível local, integrando medidas de Mainstreaming de género e Ações Específicas, fixando objetivos, indicadores, metas a alcançar e a respetiva avaliação. -----
Face ao exposto, salvo melhor opinião de V. Ex.ª, deve o Plano Municipal para a Igualdade e a não Discriminação 2022-2025, do Município de Vinhais ser submetido a aprovação do órgão executivo de forma a avançar para a sua implementação." -----

Após análise e discussão, foi deliberado por unanimidade e em minuta, aprovar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025, bem como submeter a audiência pública em cumprimento do art.º 100.º e 101.º do Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação. -----

Está conforme o original-----

Gabinete de Apoio aos Órgãos Municipais, 24 de fevereiro de 2023.

A Assistente Técnica



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

VINHAISS
CAPITAL DO FUMEIRO

A AUTARQUIA

VIVER EM VINHAIS

VISITE VINHAIS

BALCÃO VIRTUAL

Viver em Vinhais > Espaço Informativo > Notícias > Município de Vinhais aprova Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Espaço Informativo

Eventos

Notícias

Notícias mais Antigas

Avisos

Balcão Único do Prédio - BUIP

Ação Social

Cultura

Desporto

Ambiente e Sustentabilidade

Juventude

Associativismo

Educação

Equipamentos

Transportes

Desenvolvimento Económico

Proruris

Segurança e Proteção Civil

Canil Municipal

Farmácias

Carnes de Vinhais

MUNICÍPIO DE VINHAIS APROVA PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO



2023/05/02

O Município de Vinhais aprovou o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) em Reunião do órgão executivo, a 30 de janeiro de 2023, e em sessão de Assembleia Municipal, a 24 de abril de 2023.

Foram tidos em linha de conta na elaboração deste Plano, os objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - "Portugal + Igual" (ENIND), bem como os respetivos Planos Nacionais de Ação - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) e Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC), e o IV Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos 2018-2021.

O Diagnóstico e o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) do Município de Vinhais surge no âmbito do Projeto "DesConstruir TTM - Desconstruir Estereótipos Construir Igualdade", de uma candidatura conjunta realizada pela Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes, apresentada ao Aviso POISE-22-2020-03, com o apoio do FSE (Fundo Social Europeu).

Neste contexto, o Município de Vinhais abraçou o compromisso com a Igualdade e ao abrigo do seu Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação executará um conjunto de ações direcionadas à comunidade local, de prevenção e combate à discriminação e a todas as formas de violência, especialmente em grupos vulneráveis, procurando construir um concelho mais igualitário e mais sustentável para as gerações vindouras.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Anexo III

Folha de Presenças- FÓRUM MUNICIPAL

Município de Vinhais Data:
15/12/2022 Horário: 10H00



Nome do Participante	Sexo	Idade	Nível de Escolaridade	Profissão	Email ou outro contacto	Assinatura
Helena Isabel Barreira	F	36	licenciatura	Téc. Sup. Comunicação	himbarrera@hotmail.com	Helena Barreira
Ana Luísa Serapião	F	35	Castro	Téc. Sup. Ed. Social	anasaserpiao87@gmail.com	Ana Luísa
Miguel Bragança	M	41	Licenciatura	Professor	dmiguelbraganca@ipodds.com	Miguel Bragança
Helena Magalhães	M	44	Licenciatura	Téc. C. P. Gestão	helena.magalhaes@ipodds.com	Helena Magalhães
Marcos Pinheiro	M	40	Licenciatura	Téc. Sup. Inf. & Com.	marcospinheiro@hotmail.com	Marcos Pinheiro
Sónia Gonçalves	F	41	Licenciatura	Ed. Social	soniagovilhas.ortiz@ipodds.com	Sónia Gonçalves
Helena Faria	F	72	Antigo 5.º Ano	APOSENTADA	938 415380	Helena Faria
Alta Garcia	F	26	Licenciatura	Técnica Sup. S. Social	altagarcia1996@hotmail.com	Alta Garcia
Ilene Alves	F	46	Licenciatura	Professora	ilenealves@ipodds.com	Ilene Alves
Irma Navega	F	38	Licenciatura	Assist. Social / TAV	irmanavega@hotmail.com	Irma Navega
Madalena Ferreira	F	20	12.º ano	Estudante	madalena.ferreira@ipodds.com	Madalena Ferreira
Mark Miranda	F	21	12.º ano	Estudante	markmiranda11@gmail.com	Mark Miranda
Daniela Gomes	F	36	Licenciatura	Enfermeira	daniela.gomes@hotmail.com	Daniela Gomes



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Folha de Presenças- FÓRUM MUNICIPAL

Município de Vinhais Data:
15/12/2022 Horário: 10H00



Nome do Participante	Sexo	Idade	Nível de Escolaridade	Profissão	Email ou outro contacto	Assinatura
Maria José Duro	Fem	43	Licenciatura	Ken-Sup. Senopersonal	bezaduro@hotmail.com	
Paula da Silva Gomes	Fem	28	Licenciatura	Edu. Social	marisagomes94@hotmail.com	
Yolá Manuel Hankin dos Matos		48	Licenciatura	Psicologia	xxx.pedues@uisei.vinhais.pt	
Albertina da Silva Castanheira		57	Licenciatura	Enfermeira	albertina.castanheira@uisei.vinhais.pt	
Maria José Gomes de Almeida		54	Licenciatura	Sociologia	mjgomes@cm-vinhais.pt	
Do Anjo Isabel Santarém Gilvões		39	Licenciatura	Téc. Sup. Rec. Humanos	maia.vaz@cm-vinhais.pt	
Paulo Santos		32	Graduado	Engenharia	pedro.santos@cm-vinhais.pt	
Luís Viegas		44	Licenciatura	Empresário	luis28@gmail.com	
Marco Borges		39	Licenciatura	F. Público	marco.borges@cm-vinhais.pt	
Dora Gomes	Fem.	26	Graduado	Psicóloga / CLDS	espov.doras@vinhais@gmail.com	
Ismael Elias	Fem.	25	Licenciatura	Assistente social / CLDS	ismael.espav.doras@vinhais@gmail.com	
JOAQUIM LINSO	MASC	48	Licenciado	Director Serviços	kimlins@cm.vinhais.pt	
David Pócas	Masc.	42	Licenciado	Director Serviços	davidpocas@gmail.com	



FÓRUM MUNICIPAL - VINHAIS

Área temática priorizada e debatida	Problemas apontados	Soluções apontadas	Possíveis responsáveis para solucionar problemas
Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	<ul style="list-style-type: none">- As mulheres do concelho adiam a maternidade para se dedicarem à carreira profissional;- Dificuldades na conciliação entre as responsabilidades familiares e a vida profissional.	<ul style="list-style-type: none">- Uma possível alteração na legislação que permitisse uma maior partilha de responsabilidades familiares;- Medidas que possibilizem uma maior flexibilização no trabalho.	<ul style="list-style-type: none">- Entidade patronal
Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica	<ul style="list-style-type: none">- Mentalidade/tema tabu na comunidade;- Existência de vítimas que não querem ser ajudadas;- Existência de um pensamento que leva à culpabilização e descredibilização da vítima;- Desconhecimento, por parte da comunidade, da existência do Gabinete.	<ul style="list-style-type: none">- Sensibilização da comunidade para a importância da denúncia;- Divulgação do Gabinete de Apoio à Vítima para que a comunidade saiba onde se dirigir perante uma situação de violência;- Colocação de um técnico efetivo no Gabinete.	<ul style="list-style-type: none">- Autarquia;- Juntas de Freguesia.



	<p>- A dispersão geográfica do concelho aliada à escassa rede de transportes inibe a participação dos jovens e o acesso ao desporto.</p>	<p>encarregados de educação para a não discriminação;</p> <ul style="list-style-type: none">- Devido ao número reduzido de participantes no desporto, seria uma mais valia investir em modalidades mais individuais (ping pong, ténis, etc) que permitam ter um leque mais abrangente de modalidades;- Desmitificar, junto da comunidade, os estereótipos e preconceitos que levam à segregação;- Dada a dispersão geográfica do concelho e à dificuldades dos jovens para aceder à prática desportiva: fazer um levantamento do número de crianças que gostariam de participar para que, em articulação com as juntas de freguesia, possa ser garantido o transporte;- Descentralizar parte da prática desportiva para outros pontos do concelho.	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--



Formação certificada para docentes em igualdade de género e cidadania	<ul style="list-style-type: none">- Poucos docentes com formação certificada em igualdade de género e cidadania;- Denota-se, por parte de alguns docentes, um certo receio para abordar estas temáticas porque há encarregados de educação que não permitem que os filhos contactem com estas temáticas;- As metas e objetivos destes temas são configurados no âmbito nacional, porém, perante a realidade do nosso território, a abordagem do tema deve ser distinta, dado que, existe uma cultura muito enraizada no concelho que faz com que existam pessoas que não sejam recetivas ao tema.	<ul style="list-style-type: none">- Sensibilizar e formar a comunidade e os técnicos para que adotem outra postura relativamente à problemática, em articulação com a ASMAB;- As escolas e entidades responsáveis por creches devem promover a formação de docentes/educadores e criar planos de ação que abordem a temática da igualdade de género.- A criação de ações de (in)formação para encarregados de educação revela-se igualmente importante, na medida em que, é no ambiente doméstico que as crianças interiorizam parte dos valores que adotam.	<ul style="list-style-type: none">- Escolas- Encarregados de educação- Entidades locais
Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado	<ul style="list-style-type: none">- Falta de sensibilização;- Fraca oferta desportiva - constata-se que há falta de crianças/jovens a querer praticar desporto e, a grande maioria, são rapazes;	<ul style="list-style-type: none">- Tendo em conta a reduzida participação das raparigas no futebol, há casos em que as que participam se sentem discriminadas pelos rapazes. Desta forma, é necessário investir na formação/sensibilização das crianças e dos	<ul style="list-style-type: none">- Encarregados de educação- Autarquia- Juntas de Freguesia



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

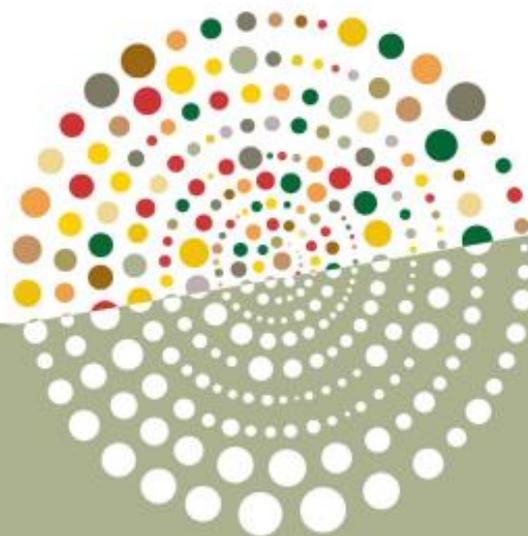
Anexo IV



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

REGULAMENTO CONCURSO FOTOGRAFICO

Município de Vinhais





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Índice

Fundamentação	3
Âmbito	3
Tema e Objetivos	3
Condições de Participação	3
Avaliação	5
Divulgação de Resultados	5
Prémios	5
Disposições Gerais	5



Fundamentação

No âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Vinhais, entre várias subactividades previstas, consta a realização de um concurso de fotografia, intitulado "**Interculturalidade**".

Este é um concurso que tem como Entidades Promotoras o Município de Vinhais, a Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes e a Ambiformed.

Esta é uma iniciativa que pretende sensibilizar a população em geral para a Promoção da Igualdade e Não Discriminação.

Âmbito

O presente regulamento estabelece as regras de funcionamento do concurso fotográfico.

Tema e Objetivos

O concurso de fotografia está subordinado ao tema "**Interculturalidade**" pelo que se pretende que cada fotografia revele a temática da Igualdade e Não Discriminação através de um olhar artístico.

Com este concurso pretende-se estimular a criatividade dos/as intervenientes, despertar a sensibilidade dos mesmos para a Igualdade e Não Discriminação.

Condições de Participação

Podem participar no concurso qualquer cidadão ou cidadã, independentemente da sua idade, género ou nacionalidade.



A cada concorrente é permitida a submissão de 1 (uma) fotografia que deverá ser acompanhada com o nome do autor e título.

Os e as participantes deste concurso têm de ser os autores das fotografias que enviam e devem ter direito sobre as mesmas.

Os trabalhos devem ser enviados em formato JPEG.

Qualquer plágio é da responsabilidade do/a participante e motivo de exclusão do concurso.

Não serão admitidos trabalhos cujos conteúdos sejam considerados ofensivos ou desenquadrados dos princípios de boa conduta na sociedade.

Ao participar no concurso, os participantes concordam com o presente regulamento, bem como a aceitação da utilização das fotografias, sem qualquer compensação, em projetos futuros, com a devida referência ao/a autor/a.

Email de Submissão

Os/as participantes devem enviar as suas fotografias para o email: concurso.fotografia_pmind2023@cm-vinhais.pt

Fases do Concurso

- 1ª fase | Submissão das fotografias | **23 de Maio a 04 de Junho para envio das fotografias por parte dos participantes**
- 2ª fase | Colocação a Votação, por parte do Município, nas Redes Sociais | **05 de Junho**
- 3ª fase | Votação das fotografias | **05 de junho até às 12h00 do dia 15 de Junho**



Avaliação

O processo de avaliação é efetuado através dos votos do público na rede social "Facebook" do Município de Vinhais.

A fotografia vencedora é aquela que reunir maior votação.

Divulgação de Resultados

Os resultados serão divulgados no dia 16 de Junho nas redes sociais e o/a vencedor/a será contactado/a telefonicamente.

Prémios

O prémio para o/a vencedor/a será uma formação certificada em fotografia, que será realizada mediante agendamento de dia, hora e local.

Todos os participantes receberão um Certificado de Participação.

Disposições Gerais

A participação neste concurso pressupõe o conhecimento e aceitação do presente regulamento.

Os casos omissos e/ou dúvidas do presente regulamento serão devidamente analisadas e deliberadas pelos promotores do concurso.

O concurso apenas se realizará se existirem, no mínimo, 8 participantes.



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Anexo V

ENCONTRO DE PARTILHA DE BOAS PRÁTICAS E DINÂMICAS
dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação dos nove Municípios da CIM-TTM.

26 de Junho 2023

14:30
Receção dos/as Participantes

14:45
Boas Vindas

Dra. Sónia Salomé
Vereadora do Município de Macedo de Cavaleiros

15:00
Percurso e Dinâmicas do Trabalho realizado em matéria de Igualdade e Não Discriminação

Eng. Rui Caseiro
Comunidade InterMunicipal das Terras de Trás-os-Montes

Helena Morais
Ambiformed

15:20
Percurso e Dinâmicas do Trabalho Municipal dos PMIND

- Alfândega da Fé
- Bragança
- Macedo de Cavaleiros
- Miranda do Douro
- Mirandela
- Mogadouro
- Vimioso
- Vila Flor
- Vinhais

16:30
Avaliação dos PMIND

Dr.ª Ana Paula Louzada
NERBA

16:45
Dr.ª Rosa Oliveira
Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) - a confirmar

17:00
Encerramento

Anexo V



DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

Certificado de Participação

Certifica-se que _____, participou no "Encontro de Partilha de Boas Práticas e Dinâmicas dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação" dos 9 Municípios da CIM-Terras de Trás-os-Montes, realizado no dia 26 de junho de 2023, entre as 14h30 e as 17h00 em Macedo de Cavaleiros.

Bragança, 26 de junho de 2023

A Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes


Rui Caseiro





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE





DESCONSTRUIR TERRAS TRÁS-OS-MONTES
PLANOS PARA A IGUALDADE

