



**M1111
EQUAL+**

PLANO
MUNICIPAL PARA
A IGUALDADE
E NÃO
DISCRIMINAÇÃO.

**RELATÓRIO DE
IMPLEMENTAÇÃO DAS
AÇÕES EMPREENDIDAS – 12
MESES - 2023**



ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO	3
2. FASES DE IMPLEMENTAÇÃO.....	9
2.1 FASE 1	11
2.2 FASE 2.....	12
2.3 AVALIAÇÃO	13
3. IMPLEMENTAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO:.....	17
3.1 VERTENTES	19
4. RESOLUÇÃO DOS PROBLEMAS E NECESSIDADES	22
5. ACOMPANHAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS AÇÕES.....	25
5.1 QUADRO DE AÇÕES 12 MESES (2022/2023) EQUAL +.....	27
6. EXECUÇÃO DO PLANO MUNICIPAL	40
6.1 AÇÕES EMPREENDIDAS E EVIDÊNCIAS.....	40
7. NOTAS FINAIS	82
8. Anexos	86



Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação da Maia, Equal+

1. ENQUADRAMENTO

O Artigo 2º do Tratado da União Europeia (versão consolidada em 2016) menciona que a União se funda nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos da Humanidade, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres e estão alinhados com a Constituição da República Portuguesa. O artigo 13º da Constituição Nacional, alterado pelo Artigo 4.º da Lei Constitucional n.º 1/2004 - Diário da República n.º 173/2004, Série I-A de 24 de julho, em vigor a partir de 29 de julho de 2004, refere que todos os/as cidadãos/ãs têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei e que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.



Neste sentido, ao criar/regular os Fundos Europeus Estruturais e de Investimento nos quais se enquadrou esta candidatura, o Parlamento Europeu e o Conselho da União Europeia, consideram obrigatório procurar eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, e integrar a perspetiva de género, bem como combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, através da adoção de medidas adequadas para evitar discriminações durante a elaboração e a execução dos programas.

Por conseguinte, considera-se que o presente plano tem em conta as prioridades nacionais e europeias em matéria de igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e da não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual.

O Plano Municipal de Igualdade e Não Discriminação da Maia, Maia Equal+, a par de outras iniciativas já implementadas, que podem ser reforçadas, procura responder a muitas das questões com o objetivo prioritário de promover a igualdade entre as pessoas e a não discriminação através da realização de inúmeras atividades como:

- campanhas de sensibilização e divulgação no âmbito da partilha de responsabilidades familiares/parentais, estereótipos de género e violência nas relações de intimidade - doméstica/no namoro, entre outras;
- formação de públicos estratégicos - em domínios associados à promoção da igualdade de oportunidades e de género, ao combate à discriminação, à violência doméstica e de género - como recursos humanos da Câmara Municipal da Maia e das Empresas Municipais



(entre eles, dirigentes), professores/as, monitores/as de programas de férias, animadores/as, agentes desportivos, etc.;

- apoio a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos, considerando o papel relevante que estas desempenham junto das populações, grupos vulneráveis, vítimas e agressores nos domínios da promoção da igualdade de género, prevenção e combate às discriminações em função do sexo e da orientação sexual, prevenção e combate à violência doméstica e de género.

Pretendeu-se também implementar orientações e/ou procedimentos que promovam a utilização de linguagem não sexista e inclusiva na comunicação interna e externa, chamando a atenção para a importância desta ferramenta em todos os suportes de comunicação e dotando os colaboradores e as colaboradoras de conhecimentos específicos sobre linguagem inclusiva.

A Câmara Municipal da Maia, consciente do papel fulcral que desempenha na promoção do exercício da cidadania, mais próxima das cidadãs e dos cidadãos e dos problemas que as/os afetam, pretende constituir-se num exemplo positivo de não discriminação, tendo em conta o seu papel e dimensão, bem como no apoio à construção de uma sociedade mais igualitária, mais coesa e mais inclusiva, abraçou o desafio de desenhar um plano municipal para a igualdade e não discriminação.

Neste contexto, e após a elaboração e aprovação do relatório do diagnóstico interno e externo e do plano municipal e sua comunicação, encontramos-nos na fase de implementação das respetivas ações, no âmbito das quais estão a ser levadas a cabo e divulgadas iniciativas conducentes ao efetivo desenvolvimento de



uma cultura de igualdade e não discriminação no território. Estas iniciativas visam reforçar a prevenção e combate à violência doméstica e de género, bem como o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, entre outras formas de discriminação, ações estas orientadas pelos princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação, bem como da promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Na prática, reconhecendo a integração da dimensão da igualdade de género e das práticas de cidadania na administração pública local como requisito de boa governação, a Câmara Municipal da Maia assume um compromisso para com a promoção da igualdade e não discriminação, destacando-se a realização de ações de informação e sensibilização, formações, tertúlias, seminários, workshops, a dinamização da semana municipal para a igualdade, a criação de projetos pedagógicos e disseminação da informação relativa à linguagem inclusiva, a realização de atividades ao ar livre, eventos culturais, comemorações de dias temáticos, criação de serviços internos e externos, nomeadamente um Gabinete de apoio ao funcionário/a e a Rede Integrada para a Intervenção para a Violência doméstica da Maia, sinergias e parcerias com entidades e instituições, partilha de boas práticas municipais e culturais nas organizações que sejam promotoras de igualdade, a adesão à rede de municípios solidários e a constituição da Equipa EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local.

O município da Maia, abraçou o desafio de definir um plano municipal para a igualdade tendo por base a elaboração de um diagnóstico, interno e externo, com vista ao levantamento de necessidades.

O “Maia Equal+” – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Maia beneficia de financiamento promovido pela CIG e resulta de uma candidatura aprovada em 17/02/2021 e no âmbito do qual o município da Maia estabelece um conjunto de compromissos para o desenvolvimento de políticas indutoras de igualdade e não discriminação, a diversos níveis, através da implementação de um conjunto diversificado de ações e intervenções junto de diversos públicos (empresarial/ corporativo, crianças e jovens, adultos, população sénior, etc.). Advém igualmente desse compromisso firmado em sede de candidatura que as intervenções a realizar abrangem diversas temáticas como a igualdade e não discriminação (em razão do género, orientação sexual, classe social, entre muitas outras), e ainda o combate a todas as formas de discriminação e de violência, nomeadamente a violência em contexto familiar (violência doméstica), escolar e nas relações de namoro.

- O município da Maia comprometeu-se com a realização de campanhas de sensibilização e divulgação no âmbito da partilha de responsabilidades familiares/parentais, estereótipos de género e violência nas relações de intimidade - doméstica/no namoro, entre outras respostas inovadoras e promotoras de uma comunidade igualitária e inclusiva;
- O município da Maia subscreveu, em 03/08/2006, a “Carta Europeia para a Igualdade das mulheres e dos homens na vida

local”. Nesta carta europeia, no seu artigo 22º, o signatário, neste caso esta Câmara Municipal, reconhece, de acordo com o disposto no artigo 22º, que “a violência sexual ... constitui uma violação de um direito humano fundamental e é uma ofensa à dignidade e à integridade física e moral dos seres humanos”, pelo que o signatário se compromete, de acordo com o previsto no nº 3 da carta, a “Promover campanhas de sensibilização e programas de educação ...”;

- O município da Maia compromete-se contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações” – cláusula 1ª, nº 2, alínea a);
 - “Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados” – alínea c), nº 2, cláusula 1ª ;
 - “Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação” – cláusula 6ª, alínea b), nº 5, cláusula 6ª;

De salientar que os planos municipais para a Igualdade assentam num edifício legislativo diversificado dos quais saliento a ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação, publicada na Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018 de 21/5, onde se estabelece como prioridade a implementação de “projetos de prevenção de violência no namoro” (cf. página 2242 da ENIND).



Há ainda a considerar que a preocupação do legislador com as questões da violência na sua globalidade são reais e assentam em dados concretos como os que constam no RASI – Relatório Anual de Segurança Interna e consubstanciam-se num sem-número de instrumentos legislativos como o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica, as recomendações formuladas nos relatórios da Equipa de Análise Retrospectiva de Homicídio em Violência Doméstica entre muitos outros documentos.

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade. Deste modo, os municípios assumem um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 67/2018, de 21 de maio.

2. FASES DE IMPLEMENTAÇÃO

A implementação deste plano constitui-se como uma mais-valia no que concerne à sensibilização da sociedade civil para as questões da



igualdade, da violência nas relações de intimidade (violência doméstica e violência no namoro) e na discriminação em função do género, a par da sensibilização do tecido empresarial e institucional.

Estamos conscientes de que a mudança de mentalidades é um processo moroso e complexo, o qual se pretende ver favorecido através de ações de sensibilização/informação, ações de formação, manifestações públicas, bem como a promoção de eventos de natureza cultural, entre várias outras medidas. Por isso, o PMIND é um instrumento de compromisso para a promoção da igualdade e não discriminação, revelador de um forte empenho na melhoria da qualidade de vida de todas as pessoas do Concelho. Trata-se de um "instrumento de política global" que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre diferentes pessoas. Através da definição de ações específicas, fixa objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como, metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, definindo ainda os recursos materiais e humanos mobilizáveis para a sua prossecução. É necessário pugnar pela igualdade na sua múltipla singularidade e multiplicidade e lutar contra os estereótipos instituídos que, quase sempre, resultam no incumprimento de direitos fundamentais do ser humano.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - “Maia Equal+” tem um caráter e abrangência transversais, aborda e integra as vertentes da igualdade e da não discriminação, assumindo a partir de uma visão estratégica toda uma atuação e operacionalização articuladas com a ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação 2018-2030.



Transversais ao Diagnóstico e ao Plano de Ação estiveram sempre presentes as vertentes interna e externa de forma a uma abrangência de ações capazes de garantir uma atuação sustentada a fim de garantir uma sociedade justa, inclusiva e igualitária. O PMIND “Maia Equal+” está planeado a 4 anos, integrando uma ações mais específicas e outras mais replicáveis. Pretende-se que seja pela participação de todos os stakeholders, um instrumento estratégico e dinâmico, que através de uma apurada implementação e avaliação de impacto, permita e garanta os ajustes necessários ao cumprimento dois objetivos inicialmente traçados.

Com base na Candidatura POISE-01-3422-FSE-000048 - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - “Maia Equal+”, projeto desenvolvido ao abrigo do Aviso POISE-22-2020-03, referente à tipologia de operação “Projeto de Apoio técnico de Planos para a Igualdade - TO 1.06”, apresentam-se, seguidamente, as diferentes fases de implementação, atividades realizadas, produtos e etapas de validação, execução e avaliação, respondendo aos subcritérios de compromisso político, conselheiras locais, mobilização de stakeholders e objetivos para os 12 meses:

2.1 FASE 1

Atividade 1 – ELABORAÇÃO DE RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO

✓ CONCLUÍDA

- Em despacho N°15/2021, 08 de março, foram aprovadas as Conselheiras locais para a Igualdade (externa e interna);
- Aprovado em reunião da EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local em 12/05/2022;



- Aprovação do Diagnóstico em reunião do executivo municipal em 05/07/2022;
- Divulgado em reunião de CLAS – Conselho Local de Ação Social de 27/07/2022;
- Disponibilizada no website da CMM – separador Igualdade e Não Discriminação

<https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/igualdade-e-nao-discriminacao>

Atividade 2 – ELABORAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

✓ CONCLUÍDA

- Aprovado em reunião da EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local em 29/11/2022;
- Aprovada em reunião do executivo municipal em 22/12/2022;
- Aprovação do PMIND em sede de reunião da assembleia municipal – 24/02/2023;
- Disponibilizada no website da CMM;
- Criado canal de comunicação Equal +, email disponibilizado na página da CMM, Desenvolvimento Social;
- Disponibilizada informação e divulgação das ações realizadas no Website;
- **2.2 FASE 2**



Atividade 3 - DIVULGAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

✓ DIVULGAÇÃO:

- Divulgado no website da CMM;
- Divulgação de vídeo de 2 anos de atividade Equal+ através do Website, apresentação em reunião EIVL, envio por correio eletrónico a parceiros e autarquias (partilha de experiências);
- Divulgado junto da Associação Empresarial da Maia.

Outros formatos de divulgação utilizados no âmbito do Plano:

- Roll Up
- Bandeiras
- Cartazes
- Moldura fotográfica
- Comunicações das diversas atividades nos OCS – órgãos de comunicação social
- Criação de Merchandising.

Nota: em todos os suportes constam os logotipos e marcas oficiais do projeto:



Website da CMM – separador Igualdade e Não Discriminação

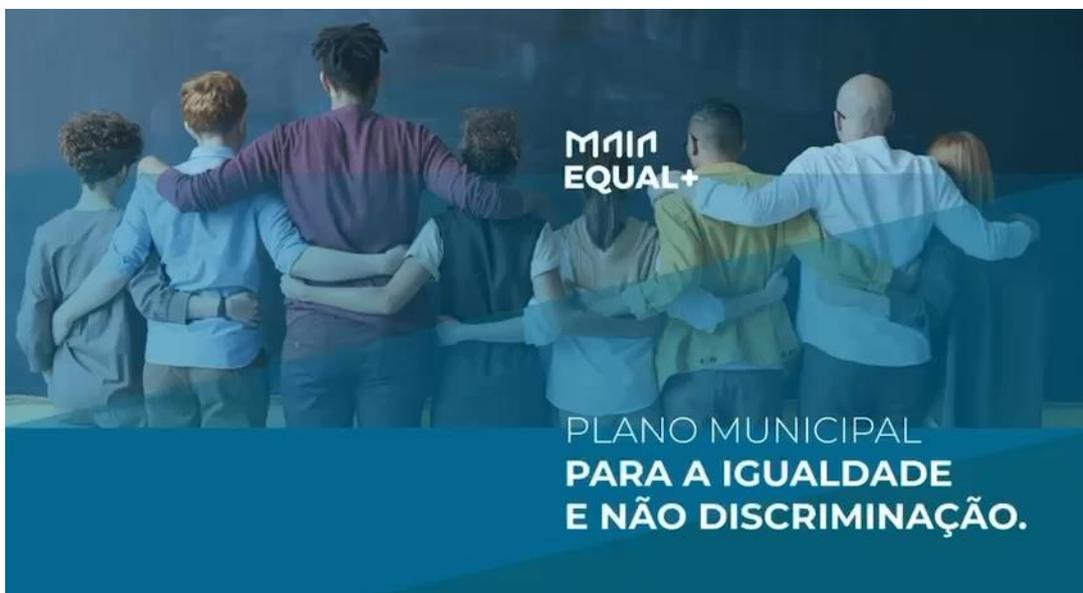
<https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/igualdade-e-nao-discriminacao>

Institucional

Desenvolvimento Social e Demografia

Pelouro de Desenvolvimento Social e Demografia

- Notícias e Eventos
- Contacto da Divisão de Desenvolvimento Social
- **Igualdade e Não Discriminação**



Cofinanciado por:



Designação do projeto	Piano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - MAIA EQUAL+
Código do projeto	POISE-01-3412-FSE-000048
Objetivo principal	Promover o respeito pela diversidade (género, etnia, raça, orientação sexual), etc.
Região de intervenção	Concelho da Maia
Entidade beneficiária	Município da Maia
Data de aprovação	16-02-2021
Data de início	08/03/2021
Data de conclusão	30/06/2023
Custo total elegível	35000,00 €
Apoio financeiro da União Europeia	29750,00 €
Apoio financeiro público nacional/regional	5250,00 €

Objetivos, atividades e resultados esperados/atingidos

1. Realizar um diagnóstico detalhado, produzindo conhecimento sobre o território do concelho da Maia, que defina a cultura local relativamente à igualdade de género e não discriminação. Esta atividade tem como objetivo o de recolher dados que nos permitam adequar, de forma integrada, as ações dirigidas a vários públicos-alvo, conduzindo a estratégias interventivas capazes de produzir um impacto significativamente positivo na comunidade.

2. Elaborar e implementar o PMIND, Maia Equal+, considerando os 3 planos de ação que decorrem da ENIND: a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre mulheres e homens; a prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica e o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais. Aqui, o objetivo principal é o de sensibilizar a comunidade em geral para as questões da igualdade e não discriminação, procurando diminuir estereótipos construídos com base na discriminação de género, origem racial e étnica, deficiência, orientação sexual, entre outros, promovendo uma cultura de não-

Essejar uma avaliação com recurso a um avaliador independente, definindo desde o início da operação, indicadores, metas e resultados que se pretendem alcançar de modo a termos um processo alinhado e concertado com as propostas definidas no PMIND. As mudanças operadas no território e direta ou indiretamente relacionadas com a implementação do Plano serão igualmente objeto de avaliação. O processo avaliativo tem por objetivo dar a conhecer aos Maiaotes e a comunidade em geral o Plano Municipal de Igualdade e Não Discriminação, Maia Equal+, bem como realizar a avaliação dos resultados e do impacto do Plano, nas pessoas, organização e território, bem como do processo desenvolvido em termos de envolvimento dos diferentes atores.

Consulte [RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO](#)

Consulte [PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO](#)

Assista ao vídeo que assinala os 2 anos de atividade do PMIND
[video » 2 anos](#)

Para qualquer sugestão, proposta ou pedido de informação, por favor envie e-mail para: igualdade@cm-maia.pt



2.3 AVALIAÇÃO

Nesta área da avaliação de todo o processo de desenvolvimento do Plano e do impacto das ações deste plano, o Município da Maia, tal como decorre do aviso, conta com o suporte de uma entidade externa para o efeito, no caso, o IES-SBS (Social Business Scholl).

Neste âmbito, o IES tem participado em todas as reuniões, desde o Diagnóstico até à Elaboração do Plano bem como em todas as sessões públicas de apresentação das diferentes fases.

Desenvolveu ainda um Workshop STAKEHOLDERS, para uma construção participativa dos instrumentos de avaliação do impacto do plano.

Destacando-se ainda a 4º reunião da EIVL para aprovação de relatórios de execução e divulgação do Equal+, a 06 de junho de 2023.

Estão a ser tidos em atenção os critérios de avaliação constantes do anexo 4 do aviso (guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis), designadamente no que concerne ao caráter inovador das ações inscritas no plano, ao foco na resolução de problemas e necessidades, envolvimento de entidades responsáveis (parcerias) e recursos a alocar, enquanto reflexo de uma política de transparência municipal e boa governança.



3. IMPLEMENTAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO:

O Plano Municipal Equal+, instrumento que define uma clara política municipal de igualdade de oportunidades que promove efetivamente os direitos humanos e que assegura a participação de todas e todos de igual forma, passa, inevitavelmente, pela conceção de alicerces fundamentais direcionados à igualdade e à não discriminação.

As ações dirigidas aos Munícipes, Trabalhadores/as, Migrantes, Público em geral, e inscritas no Plano de Ações apresentado e aprovado estão em fase de implementação, sendo que algumas delas já foram executadas, e inscritas nos objetivos estratégicos e específicos do Plano:

- **Integrar e disseminar, nas políticas e práticas autárquicas, uma consciência e compromisso coletivos para assunção de uma nova cultura de igualdade e não discriminação e contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana.**

A metodologia de definição das ações para o PMIND MAIA EQUAL+ assenta em mais que uma vertente de análise e recolha de informação. Numa primeira análise a sistematização das ações teve por base os dados obtidos no Relatório de Diagnóstico. Após apresentação deste Relatório às estruturas interna e externa para apreciação e pronúncia [EIVL, Conselheira Local Interna e Conselheira Local Externa] e a aprovação [reunião de Câmara], o mesmo foi apresentado ao CLAS - Conselho Local de Ação Social. Do mesmo foram agendadas reuniões internas com a Divisão de Desenvolvimento Social da Câmara Municipal para auscultação de

projetos e ações pertinentes a enquadrar no Plano. Destas reuniões saíram ações que facilmente se enquadram em projetos existentes e em desenvolvimento, melhorando os processos já em curso. Por outro lado, surgiram também algumas ideias mais arrojadas que darão um cunho mais inovador, audaz e interventivo ao Plano. Em simultâneo e pelo período de um mês foi disseminada uma ficha de auscultação de contributos, quer interna quer externamente, para recolha de ações que os intervenientes considerassem poderem vir a integrar o Plano e que se assumissem como resposta para as reais necessidades nas suas áreas de atuação. Desta participação obtiveram-se várias respostas que foram tidas em conta e que estão vertidas no presente Plano. Esta metodologia teve por base a garantia do envolvimento de todas as pessoas e entidades, que apresentaram ações concretas e com as quais se comprometeram no apoio à sua implementação. Desta forma, acreditamos que o sucesso do Plano assentará no conjunto das participações e no compromisso de todas as pessoas.

O Plano de Ações PMIND MAIA EQUAL+ integra a sistematização de todos os contributos recolhidos por vertente e dimensões, e resulta de diferentes *inputs*, integrando contributos das diversas entidades locais, e as ações estão apresentadas por vertente e dimensão de intervenção, com diferentes graus de complexidade e tipologias de atuação. Não pretende ser um instrumento exaustivo, apesar de se munir de uma grande ambição e exigência quer na sua vertente interna quer na sua vertente externa, incluindo ações que se complementam e que, por isso, podem produzir efeitos sinérgicos entre si.



Partindo das prioridades de intervenção identificadas no diagnóstico, definem-se os objetivos estratégicos do Plano e traçaram-se os objetivos específicos que garantem a sua operacionalização.

Objetivos Estratégicos do PMIND – Vertente Externa e Interna:

3.1 VERTENTES

VERTENTE EXTERNA

O PMIND MAIA EQUAL+, na sua VERTENTE EXTERNA, definiu 5 DIMENSÕES DE ATUAÇÃO:

1. TRANSVERSAL

Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho

2. EMPREGO, FORMAÇÃO E CONCILIAÇÃO

Incentivar as entidades empregadoras/formadoras na adoção de medidas para a igualdade e não discriminação

3. EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO

Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas

4. SAÚDE E AÇÃO SOCIAL

Tornar transversal a perspetiva de género e não discriminação nas áreas da saúde e ação social

5. VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA

Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género



Na vertente externa é necessário acautelar a integração da perspetiva de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção das diferentes organizações do concelho, a fim de prosseguir a concretização dos objetivos da ENIND 2018-2030.

VERTENTE INTERNA

O PMIND MAIA EQUAL+, na sua VERTENTE INTERNA, definiu 4 dimensões de atuação:

1. MISSÃO E PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

Salvaguardar o compromisso com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional

2. COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade

3. RELAÇÕES COM O EXTERIOR

Tornar transversal a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades no concelho

4. GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Formar e sensibilizar para a garantia de condições de participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia.

Promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal na sua dimensão interna serão definidas medidas, metas e resultados ao nível da promoção da igualdade e não discriminação na



organização municipal como um todo. Assim, a nível interno, as ações do Plano PMIND EQUAL+ da Maia, têm como finalidade a promoção da igualdade e não discriminação na organização municipal, através de:

- Salvaguarda de compromissos com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional;
- Adoção de uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade;
- Transversalidade da perspectiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades locais;
- Garantia de condições para uma participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia. Aposta-se no envolvimento de todas as pessoas da autarquia, para um cumprimento substancial dos objetivos e obtenção dos melhores resultados.

Na vertente interna, é necessário tornar transversal a perspectiva de género na missão e planeamento estratégico da Câmara Municipal: sensibilização e formação dos recursos humanos, Executivo Camarário, Pivots para a Qualidade e EIVL para uma linguagem mais inclusiva (verbal e não verbal). Garantir, ainda, que todos os documentos estratégicos, formulários, comunicação físicas e online, integrem conceitos e linguagem não discriminatória.



4. RESOLUÇÃO DOS PROBLEMAS E NECESSIDADES

O Plano responde às necessidades e áreas de intervenção identificadas no diagnóstico e da perceção da igualdade de género e da equidade de oportunidades, nos diferentes grupos, pelo executivo, pelos/as colaboradores/as ou parceiros locais do Município.

Aquilo que se verificou no diagnóstico foi uma certa falta de conhecimento e/ou reflexão sobre a realidade do concelho nestas matérias. O mesmo se aplica à perceção sobre o acesso pleno às infraestruturas e oportunidades existentes no Município, por pessoas com deficiências físicas e mentais e grupos oriundos de diferentes raças, etnias, nacionalidades e religiões. Ainda que, alguns dos/as inquiridos/as apenas trabalhem no Município, não tendo aí a sua residência é importante estarem atentos e alertas às múltiplas vivências e fenómenos do espaço urbano onde marcam presença.

Hoje, a igualdade entre mulheres e homens é considerada, em todo o mundo uma questão de Direitos Humanos e uma condição de justiça social, necessária para que as sociedades se tornem mais modernas e mais equitativas. É, por isso, um requisito para o desenvolvimento e a paz e, nos países democráticos, uma condição para o exercício efetivo e pleno da cidadania. Os Governos e os organismos do Estado assim como quem neles trabalha, prestando o serviço público em geral, têm obrigação de trabalhar de forma ativa para a igualdade entre mulheres e homens.

Esta dimensão deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos da tomada de decisão política e pública. A Igualdade de Género não é uma questão das mulheres, é uma questão de direitos

humanos que deve envolver igualmente homens e mulheres. Igualdade aqui não significa que mulheres e homens são os mesmos, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades dos homens e das mulheres não devem depender do fato de nascerem do sexo masculino ou feminino.

A Igualdade de Género é também condição para e indicador de desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas. Na prática, que caminho percorrer para alcançar a verdadeira igualdade em todos os grupos identitários? Começando por diagnosticar as falhas e registar as oportunidades de melhoria, querendo mobilizar uma rede de parcerias (internas e externas), para uma aposta planeada e eficaz na sensibilização para as questões de género. Esta rede integrou todos os elementos que podem ter uma ação interventiva: órgãos municipais; associações e parceiros locais, escolas, empresas, sociedade em geral e os indivíduos em particular, como agentes de mudança de mentalidades e de padrões comportamentais.

Através da conceção, implementação e desenvolvimento de iniciativas e ações do Plano Municipal, pretende-se responder de forma eficiente e inovadora aos desafios da sociedade contemporânea, fomentando a qualidade de vida de todos os cidadãos e de todas as cidadãs, promovendo os valores da Cidadania e Igualdade, combatendo as situações de desigualdades e os estereótipos de género que as sustentam, através do empenho e envolvimento dos colaboradores e dirigentes da Câmara Municipal da Maia e dos diversos agentes socioeconómicos na promoção da igualdade, com a representatividade das pessoas e instituições, potenciando a erradicação de todas as formas de discriminação.

No Plano, e durante este período de atuação e intervenção foram acionadas as redes de articulação para a implementação de ações e também identificados os responsáveis pelas medidas, assim como os recursos para a sua mobilização, conforme as páginas 19 a 35 do Plano Municipal Equal+ (2022 a 2025), e as recolhas devidamente suportadas por evidências, tendo este Plano uma rubrica própria no documento GOP 2023, Grandes Opções do Plano e Orçamento da Câmara Municipal da Maia, na página 181.



5. ACOMPANHAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO DAS AÇÕES

Para o acompanhamento da implementação das ações, sua construção e aprovação, foi criada e aprovada uma estrutura de acompanhamento e envolvidas as mesmas:

EIVL - EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Albertina Moreira, Cláudia Múrias, Emília Santos, Júlio Guimarães, Liliana Moutinho, Romana Abreu, Susana Pimenta, Susana Soares, Vanessa Neves

CONSELHEIRAS LOCAIS PARA A IGUALDADE INTERNA E EXTERNA

Mafalda Roriz, Maria Antónia Torres

INTERLOCUTORES INTERNOS

Ana Rita Vilaça, Cristina Pires, Carla Abreu, Carlos Frazão, Diana Silva, Helena Barros, Ivo Pinto, José Alberto Azevedo, José Manuel Azevedo, Miguel Azevedo, Milena Silva, Mónica Babo, Sandra Cerqueira

EQUIPA OPERACIONAL

Marisa Santos, Marlene Vieira, Mónica Babo, Rosana Santos

COORDENAÇÃO

EIVL - EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL e Mónica Babo



O acompanhamento de cada ação, e do Plano na sua globalidade, permitiu responder às principais questões do Guião para a Implementação de Planos de Igualdade, tendo sempre presente se as ações respondiam aos:

- Os objetivos alcançados;
- Os resultados do trabalho realizado a corresponde ao esperado;
- Resultados positivos e menos positivos;
- Ações de fácil replicação e de maior impacto.



5.1 QUADRO DE AÇÕES 12 MESES (2022/2023) EQUAL +

Ano	Denominação da ação	Data da ação	Plano: Vertente/ Ação/ N.º participantes	Plano: Objetivos Alcançados	Evidências (Anexos)
2021	Dia da Mulher – Sónia Araújo e Jorge Gabriel (Youtube CMM)	08/03	Vertente Externa Ações 14, 22	Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	https://www.facebook.com/municipiomaia/posts/pfbid0JL98S5pMxL792gprayLJEsxtKdRMOqfNjdEJKAAJsTgGQYS632nBZkiAbrLFajktyl https://www.facebook.com/municipiomaia/posts/pfbid0kTKgLNHjqCJXuURVHTR59EExm8LeA8kZokbzdMMqpaBmXrk3T8aY2phB5jbc6x9pl https://www.facebook.com/municipiomaia/posts/pfbid02tQQWCLbrJHZGABCioa5FpMb57SxiQ9MeGfbmziAmYx3weK2f2QD5logorkRMEEuil
	Reunião da EIVL para aprovação do Relatório de Diagnóstico	12/05	V. Interna, nº1		Ata
	Reunião da EIVL para preparação do Plano	07/09	V. Interna, nº1		Ata
2022	Acordo coletivo de trabalho	20/01	V. Interna, nº 20	Promover a Conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, Dia de aniversário, doação de sangue, apoio a ascendentes, horário flexível, jornada continua	Acordo Coletivo de Trabalho n.º 13/2022 Diário da República, 2.ª série PARTE J3, N.º 14 20 de janeiro de 2022 Pág. 580
	1. Aprovação do Diagnóstico Social em Reunião de EIVL	05/05	1º Reunião	Propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do Protocolo, designadamente o Plano Municipal para a Igualdade	Ata



2.	Sessão de acompanhamento do PMIND com a CIG	09/05	Vertente externa, n°2	Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	Apresentação
3.	Aprovação do Diagnóstico Social em Reunião do Executivo Municipal	05/07	Vertente Interna, n°1	Integrar e disseminar nas políticas e práticas autárquicas, uma consciência e compromisso coletivo para a assunção de uma nova cultura de igualdade e não discriminação	Documento
4.	Divulgação do PMIND no website da CMM	05/07	Vertente Externa	Apoiar ações que visem garantir a igualdade de oportunidades independente da raça, etnia, nacionalidade e religião a que as pessoas pertençam, valorizando as suas aptidões profissionais (ex.: campanhas, ações de sensibilização, ações de formação, programas, etc.)	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/igualdade-e-nao-discriminacao Notícia informativa sobre o Plano, sua candidatura, financiamento, entidades envolvidas, o seu diagnóstico, plano de atividades de intervenção - Equal+ PMIND e avaliação.
5.	Apresentação do Diagnóstico PMIND ao CLAS da Maia	27/07	V. Interna: ação n°1, Externa n°2	Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	Convocatório e folha de presenças
6.	Ação de Formação "Assédio no Local de Trabalho"	31/05 e 01/06	V. Interna n°15	Formar e sensibilizar para a garantia dos princípios da IND; incluir os princípios da IND em todos os processos relacionados com a gestão de recursos humanos	Orçamento, folha de presenças, avaliação
7.	Reunião IAFE - Delineação de ações para o Plano PMIND	22/08 a 16/11	Vertente Externa, n°2	Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana; Informar sobre a integração da perspetiva de género, não discriminação e conciliação nas organizações.	emails



8.	Reunião APF - Delineação de ações para o Plano PMIND	23/08 a 05/01/23	V. Externa: ação 2	Contribuir para edificar uma cultura igualitária	email
9.	Reunião com ISMAI - Dra. Vera Coelho	06/09	V. Externa: ação 8	Contribuir para edificar uma cultura igualitária	Ata/Folha de presenças
10.	Reunião com Ana Viriato - Programa SIC Mulher "Viriato no Feminino" - Delineação de ações para o Plano	07/10	V. Externa: ação 14, 22	Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho;	Ata/Folha de presenças
11.	Reunião de Ponto de Situação PMIND MAIA EQUAL+CM Maia, IES-SBS e ICVM Adelino Ribeiro	11/10	V. Int. 1, Externa 2	Contribuir para edificar uma cultura igualitária	Ata
12.	Semana Municipal para a Igualdade 2022	24/10 a 30/10	V. Externa 8,9,10, e V. Int. 12	Ações de sensibilização participativas (ex.: Teatros Tertúlias, Semana da Igualdade) - Contribuir para a eliminação de escolhas vocacionais e profissionais condicionadas por estereótipos; sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões de igualdade de género e não discriminação enquanto princípios fundamentais dos Direitos Humanos	Cartaz, fotos https://www.cm-maia.pt/development-social-e-demografia/noticias-e-eventos/noticia/semana-municipal-para-a-igualdade-2022
13.	Exposição "Degraus para a Igualdade"	24/10 a 30/10	V. Externa 8, 9, 10	Contribuir para a eliminação de escolhas vocacionais e profissionais condicionadas por estereótipos	https://www.cm-maia.pt/development-social-e-demografia/noticias-e-eventos/noticia/semana-municipal-para-a-igualdade-2022



14. Tertúlia "Desigualdades" - Casa do Alto	24/10	V. Externa 9,10,12,22	Contribuir para a eliminação de escolhas vocacionais e profissionais condicionadas por estereótipos; Conferir visibilidade à prática desportiva feminina e modalidades adaptadas	Ata, programa, exposição, poster
15. Jimmy P. – “Amar-te e Respeitar-te” Grande auditório do Fórum da Maia	25/10	V. Externa 2,8,9,10,22	Contribuir para a eliminação de escolhas vocacionais e profissionais condicionadas por estereótipos	Cartaz, fotos, rider técnico
16. Sessão com Stakeholders – WORKSHOP DINÂMICO – Avaliação do Impacto – Q. dos CÓNEGOS	22/11	V Externa 3	Ações de formação/sensibilização em igualdade de género e não discriminação;	Anexos: Ata, listagem, conteúdos Formulário de Inscrição WS - Definição de Critérios e Indicadores de Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Maia - 22/11/22 (cognitofrms.com)
17. Workshop “Intervenção em Rede na Violência Doméstica” Quinta da Gruta	25/11	V. Externa 1, 12,13,16	Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana; conferir visibilidade à prática desportiva feminina e modalidades adaptadas; promover o envolvimento de homens na prestação de cuidados na família; Ações de formação/sensibilização em igualdade de género e não discriminação; Apoiar ações que visem garantir a igualdade de oportunidades independente da raça, etnia, nacionalidade e religião a que as pessoas pertençam, valorizando as suas	Programa, certificados, cartaz texto, questionário, fotos



				aptidões profissionais; Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género nos serviços de saúde e ação social; Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género na área da justiça	
	18. Aprovação do PMIND pela EIVL	29/11	2ª reunião V. Int. 1	Propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do Protocolo, designadamente o Plano Municipal para a Igualdade	Folha de presenças
	19. Afetação de recursos financeiros no orçamento municipal para a implementação das medidas do PMIND	12/12	Interna 3	Integrar e disseminar nas políticas e praticas autárquicas, uma consciência e compromisso coletivo para a assunção de uma nova cultura de igualdade e não discriminação	GOP https://www.cm-maia.pt/cmmaia/uploads/document/file/5184/_gop_e_orcamento_2023.pdf
	20. Aprovação do PMIND em sede de reunião de Executivo Municipal	22/12	V. Int. 1	Integrar e disseminar nas políticas e praticas autárquicas, uma consciência e compromisso coletivo para a assunção de uma nova cultura de igualdade e não discriminação	Documento CMM despacho de aprovação
	21. Divulgação do PMIND no website da CMM e junto da AEM - Associação Empresarial da Maia	22/12	V. Externa 14	Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/igualdade-e-nao-discriminacao
2023	22. Ação de Formação IAFE - Direito à Igualdade e à Não Discriminação (UFCD 5434) 25 horas	18/01 a 01/03	V. Externa 1,2,6,12,13	Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana; informar sobre a integração da perspetiva de género, não discriminação e conciliação nas Conferir visibilidade à prática desportiva feminina e modalidades	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/acao-de-formacao-direito-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao Cartaz, atas, emails, fotos



				<p>adaptadas organizações; promover o envolvimento de homens na prestação de cuidados na família;</p> <p>Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana; Informar sobre a integração da perspectiva de género, não discriminação e conciliação nas organizações - Sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões da IGND enquanto princípios fundamentais dos Direitos Humanos</p>	
23. Reunião elementos da EIM e parceiros locais para a criação da RIIVDM	19/01	Vertente Externa 1	Melhorar a qualidade da intervenção na prevenção e no apoio a vítimas de violência doméstica e de género		
24. Criação de um canal de comunicação direto entre a comunidade e o PMIND		Vertente Externa 2,14	Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/igualdade-e-nao-discriminacao	
25. Reunião com EQUAL+ e Agrup. Escolar de Águas Santas, forças policiais a fim de descortinar e agilizar ações no domínio da prevenção da violência na sala de aula em contexto escolar.	31/01	Vertente Externa 9, 10	Sensibilizar crianças e jovens e pessoas adultas para questões de igualdade de género e não discriminação enquanto princípios fundamentais dos Direitos Humanos	Ata	
26. Dia dos Namorados - Jimmy P. temática - prevenção do	14/02	Vertente Externa 2, 10, 22	Contribuir para a eliminação de escolhas vocacionais e profissionais condicionadas por estereótipos	Fotos, email, comunicação, livro, rider técnico, notícia	



	cyberbullying e da violência no namoro				
	27. Ação de capacitação em Tráfico de Seres Humanos (em parceria com a APF- equipa EME)	28/02	Vertente Interna 16,17 Vertente Externa 5	Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana; Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género nos serviços de saúde e ação social; Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género na área da justiça	Atas, folha de presenças, fichas, imagens, textos, conceção gráfica, notícias https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/acao-de-sensibilizacao-trafico-de-seres-humanos
	28. Reunião de concertação com CPCJ Maia para trabalho de prevenção da violência na sala de aula em contexto escolar (Agrup. Águas Santas)	06/03	Vertente Externa 9,10	Disseminação de informação para abordar temáticas da igualdade e não discriminação junto do público infantil	email
	29. Dia das Mulheres - Formato digital – redes sociais	08/03	Vertente Externa 2, 6, 13, 14, 22	Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana; Informar sobre a integração da perspetiva de género, não discriminação e conciliação nas organizações; Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género nos serviços de saúde e ação social; Ações de formação/sensibilização em igualdade de género e não discriminação; Apoiar ações que visem	Publicação, texto, emails Testemunho de mulheres marcantes da Maia reproduzido no facebook da CMM - https://fb.watch/j8CXHvsrpK/



				garantir a igualdade de oportunidades independente da raça, etnia, nacionalidade e religião a que as pessoas pertençam, valorizando as suas aptidões profissionais; Promover envolvimento de homens na prestação de cuidados na família.	
30. Criação de um canal de comunicação direto entre a comunidade o PMIND	16/03	Vertente Interna 18, 19 Vertente Externa 19		Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/igualdade-e-nao-discriminacao página institucional da CMM, DDS, separador Igualdade e Não discriminação, e-mail para: igualdade@cm-maia.pt
31. Ação de Formação sobre "Direitos na Parentalidade" Vertente Interna em parceria com os RH, duração de 3 horas na Sala de Formação Edifício clássico da CMM - Entidade formadora: Sindicato dos trabalhadores em funções públicas e sociais do Norte	20/03	Vertente Interna 2, 16, 17, 19, 20 Vertente Externa 6		Formar e sensibilizar para a garantia dos princípios da IND; incluir os princípios da IND em todos os processos relacionados com a gestão de RH; Integrar e disseminar, nas políticas autárquicas, um consciência e compromisso coletivos para assunção de uma nova cultura de igualdade e não discriminação; Formar e sensibilizar para a garantia dos princípios da igualdade e não discriminação	Texto, cartaz imagem, ata, inquéritos, Direitos na Parentalidade - inscrições: www.cm-maia.pt/pages/2826 https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/noticia/equal-promoveu-uma-sessao-de-esclarecimento-direitos-na-parentalidade
32. Ação de capacitação Intervenção com vítimas de violência doméstica e práticas tradicionais nefastas migrantes	21/03	Vertente Externa 2, 5, 13, 16		Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana; Capacitar profissionais para a	Inscrição, avaliação, presenças, cartaz, conteúdos, imagens



	e prevenção e combate à discriminação e a todas as formas de violência e exploração de migrantes (em parceria com a APF e APAV (Dia Internacional de Luta Contra a Discriminação Racial)			integração da perspectiva de género nos serviços de saúde e ação social	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/equal-comemora-dia-internacional-para-a-eliminacao-da-discriminacao-racial
	33. Workshop "Avaliação do Impacto" via zoom, entidade formadora IES Social Business Scholl	28/03	Vertente Externa 1, 3	Ações de informação/sensibilização	Cartaz, PowerPoint, emails, texto de divulgação, participantes e certificado
	34. Reunião com IEFP – Centro de Emprego da Maia Apresentação do PMIND EQUAL+ Avaliação de pedido de formação em linguagem inclusiva Estreitamento de parcerias	29/03	Vertente Interna 1	Ações de informação/sensibilização para apropriação da estratégia do município para a igualdade e não discriminação	Ata, emails
	35. Reunião da EIVL para apresentação de Ponto de situação e ações implementadas do Plano pela entidade externa, e apresentação de um vídeo de 2 anos de atividade Equal+	30/03	3ª reunião Vertente Interna 1	Propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do Protocolo, designadamente o Plano Municipal para a Igualdade	Apresentação, vídeo, presenças
	36. Reunião de Plano MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO- Avaliação, com entidade externa	31/01	Vertente Externa 2, 3	Melhorar a qualidade da intervenção na prevenção e no apoio a vítimas de violência doméstica e de género	Email e cal de reunião



37. Reunião de concertação com coordenação de GIP´s Maia, recolha de dados sobre procura de emprego e formação para refugiados e comunidade migrante	27/04	Vertente Externa 9	Implementação de sistema de indicadores de género	Tabelas de recolha de dados desagregada por sexo
38. Troca de experiências e boas praticas com a Câmara Municipal da Trofa e Póvoa do Varzim e Porto	28/04 15/05	Vertente Externa 9	Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho	Fotos, Facebook da CM Trofa, notícia na página da CMM Maia, DDS e ata https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/noticia/autarquia-da-maia-e-da-trofa-partilham-boas-praticas-de-igualdade-e-nao-discriminacao https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid02iCtRWnoaFKFKwfpsWLb4RQKATo6mDliW9SEynPemytzkxnb82Eq699FQmeRN8hnl&id=249939035167367&sfnsn=mo
39. Ação de Formação sobre Parentalidade Positiva, assinalar o Dia da Mãe	09/05	Vertente Interna 2, 16, 17, 19, 20 Vertente Externa 6	Integrar e disseminar nas políticas e práticas autárquicas, uma consciência e compromisso coletivos para assunção de uma nova cultura de igualdade e não discriminação; Incluir os princípios da IND em todos os processos relacionados com a gestão de RH	Parentalidade Positiva - inscrições: www.cm-maia.pt/pages/2827



40. Apresentação Equal+, em reunião de CLAS Maia, para apresentação de Ponto de situação e ações implementadas do Plano	10/05	V. Ext. 1, Interna 1	Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	Convocatória, fotos, folha de presenças link: https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/noticia/maia-reuniu-o-conselho-local-de-acao-social
41. Dia Internacional contra a Homofobia, a Transfobia e a Bifobia – Iluminação do edifício da CMM	17/05	V. Externa 21		https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/noticia/maia-assinala-o-dia-internacional-contra-a-homofobia-a-transfobia-e-a-bifobia
42. Programa televisivo, Viriato no Feminino on Tour, Mulheres Maiatas	Gravação ao vivo 20/05 E Sic Mulher a 17/06	Vertente Externa 11, 14, 22 Vertente Interna 11	Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho; Conferir visibilidade ao papel da mulher na sociedade histórica local; Incentivar adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho;	Cartaz, convite, link de divulgação https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/maia-acolhera-a-gravacao-do-programa-viriato-no-feminino-on-tour
43. GAF –Regulamento da criação de um gabinete de apoio ao funcionário/a da CMM	Em preparação, desde 07/11 documento aguarda validação interna do departamento jurídico	Vertente Interna 18, 19	Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho e Promover a Conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, Dia de aniversário, doação de sangue, apoio a ascendentes, horário flexível, jornada continua	Regulamento GAF, Acordo coletivo de trabalho de 20 de janeiro de 2022
44. Adesão à Rede Regional do Norte de Apoio e Proteção a	Em curso	Vertente Externa 17	Melhorar a qualidade da intervenção na prevenção e apoio às vítimas	Proposta para aprovação em Assembleia Municipal, com



	Vítimas de Tráfico de Seres Humanos e Rede de municípios solidários, Rede de autarquias para a igualdade				apreciação jurídica da proposta e outros documentos
45.	Campanha de sensibilização para a Linguagem inclusiva - Flyer	Em preparação desde 27/04	Vertente Interna 4, 7, 14 V. Externa 14	Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual, inclusivas e promotoras da IND	Emails, Flyer, divulgação, Abertura de concurso de 2020 –expressões gramaticais e termos presentes neutros quanto ao género
46.	Formação em Linguagem Inclusiva pelo IEFP/Empresa aos Pivots da Qualidade e Chefias	Em preparação Desde 15/03	Vertente Interna 5, 7	Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual, inclusivas e promotoras da IND	Ata, emails, manual, pedido de orçamento
47.	Atribuição do nome de pessoa do sexo feminino influente na Maia a rua, via, ou equipamento público	Em curso Desde 17/02	Vertente Externa 11	Conferir visibilidade ao papel da mulher na sociedade e história local	Emails, texto
48.	Criação de Protocolo para a criação da RIIVDM – Rede Integrada para a intervenção na Violência Doméstica do Município da Maia	Em preparação desde 19/01	Vertente Externa 18	Melhorar a qualidade da intervenção na prevenção e no apoio a vítimas de violência doméstica e de género	Ata da constituição
49.	Merchandising Equal+	Em curso	Vertente Interna 6	Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual, inclusivas e promotoras da IND	Acesso a produtos Merchandising, emails com designer
50.	Participação no Seminário Centro Europeu do Conselho Internacional de Mulheres em Portugal: passado, presente e futuro, Lisboa.	19/05	Vertente Interna 7	Formar e sensibilizar para a garantia dos princípios da igualdade e não discriminação	Emails, convite



	Organizado por: plataforma portuguesa para os Direitos das Mulheres (PpDM) e o Centro Europeu do Conselho Internacional das Mulheres (CECIM)				
51.	Articulação e parceria com projeto ART'THEMIS+ da UMAR	30/05	Vertente Externa 10	Sensibilizar crianças e jovens e pessoas adultas para questões de igualdade de género e não discriminação enquanto princípios fundamentais dos Direitos Humanos	Convite e articulação VI Encontro ART'THEMIS+
52.	Reunião da EIVL para aprovação de relatórios de execução e divulgação	06/06	4ª Reunião Vertente Interna 1	Propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do Protocolo, designadamente o Plano Municipal para a Igualdade	Ata e email



6. EXECUÇÃO DO PLANO MUNICIPAL

Apresentação de algumas atividades do Equal+ que respondem às necessidades e áreas de intervenção identificadas no Diagnóstico:

a) Efetuando um ponto de situação de todos os indicadores previstos no plano, podemos afirmar que foram implementadas e executadas as medidas previstas em mais de 70%, conforme a tabela anterior, e em conformidade e com os subcritérios solicitados pelas CIG, com o planeamento aprovado em Plano Municipal.

Mais se refere, que as restantes ações não implementadas, se encontram em fase de preparação e de validação, sendo que alguns dos constrangimentos encontrados no decurso da execução, são de origem externa a este plano;

b) O acompanhamento e monitorização, efetuado através da Equipa para a Igualdade na Vida Local reuniu regularmente, existindo atas, evidenciando 4 reuniões ao longo dos primeiros 12 meses, a 05/05/2022, 29/11/2022, 30/03/2023, e 06/06/2023 com a participação da maioria dos seus membros;

c) Prestação de contas: O relatório dos primeiros 12 meses foi aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local a 06/06/2023, e enviado à aprovação do Executivo Camarário e submetido à Assembleia Municipal;

d) Comunicação e transparência: O relatório dos primeiros 12/19 meses de execução do Plano validado a 06 de junho de 2023 pela EIVL, estará acessível no site da Câmara após aprovação em sede própria (reunião de executivo camarário e Assembleia Municipal).

6.1 AÇÕES EMPREENDIDAS E EVIDÊNCIAS

Com vista a aumentar os efeitos desejáveis foram identificadas as oportunidades que permitam reproduzir resultados, ou, até mesmo,



passando a explanar algumas das ações já anteriormente catalogadas e expressas em tabela:

- Formação Profissional de Curso | Prevenção no Combate ao Assédio no Local de Trabalho, em 01/06/2022, com a duração de 7:00 horas.
Enquadramento Geral do Fenómeno de Assédio no Local de Trabalho;
Assédio no Local de Trabalho e Vitimização; Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho

SEMANA MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

- 24/10 – Dia Municipal para a Igualdade
Tertúlia: “(Des)igualdades, direitos humanos e migração”
16:00 horas

Local: Sala de Exposições da Casa do Alto | Pedrouços

Oradoras: Cláudia Múrias e Sofia Neves

Moderadora: Rosana Santos

Doutora Ana Sofia Neves (ISMAI e Associação Plano i e com a Dra. Cláudia Múrias sobre o tema “Roteiros para a Igualdade” – Casa do Alto.

Estiveram presentes 2 oradoras, 1 moderador, e 13 inquiridos e 20 participantes;



- 25/10– Jimmy P. – “Amar-te e Respeitar-te” | 10:30 horas

Local: Grande Auditório do Fórum da Maia

Duração: 50 minutos

Público – alvo: alunos do 3º ciclo e ensino secundário das escolas da Maia–
 Rapper Jimmy P. – Projeto Pedagógico “Amar-te e Respeitar-te”, integrado
 em ação de sensibilização e capacitação dos mais jovens para uma cultura da
 não violência com o objetivo de contribuir para a redução do impacto destas
 problemáticas, bem como para a assimilação de aprendizagens preventivas
 no combate à violência, e que contou com a participação de 600 alunos do
 Município da Maia;





- 24/10 a 30/10 – Exposição “Degraus para a Igualdade” –

Exposição de trabalhos dos jovens que frequentam o Projeto “Bué D´Escolhas” – intervenção de arte urbana no município relacionada com a temática da (des)igualdade e (não)discriminação, estimando-se centenas de participantes que visitaram a exposição em espaço aberto no Centro Comercial da Maia, átrio.

Notícia de 20/10/2022:



A exposição teve como denominador comum a imagem de degraus, símbolo da evolução já registada e do caminho que ainda há a percorrer, convidando o visitante à reflexão sobre estas temáticas, contribuindo para a construção conjunta de uma comunidade mais justa, coesa, inclusiva e, por isso, mais feliz.

Esta exposição, assinalou o Dia Municipal para a Igualdade, que se celebra a 24 de outubro e é mais uma ação que resulta da Parceria existente entre o MaiaShopping e a Câmara Municipal da Maia.



- **WORKSHOP:**

22/11/2022 - Workshop dinamizado pelas entidades consultoras do Plano (IES e ICVM) sob o tema "Construção do Cenário de Impacto e Indicadores de Transformação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Maia". Este trabalho passou por identificar os stakeholders impactados, bem como os

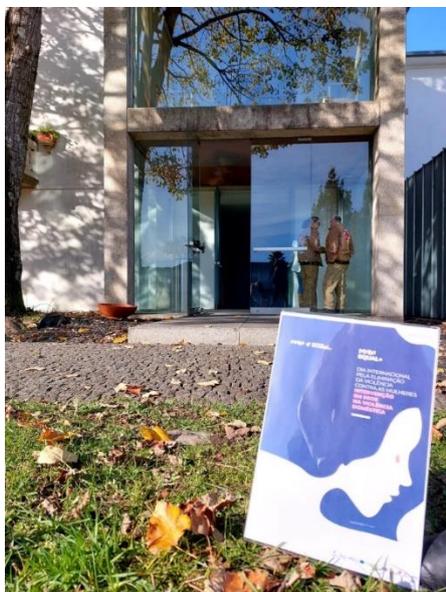


outputs (resultados de concretização), os outcomes (resultados intermédios) e, o impacto desejado através das dimensões Comunicação Institucional, Relação com o Exterior, Recursos Humanos, Saúde e Ação Social, Violência, Justiça e Segurança, e com um total de 24 participantes representativos da rede de parceria local, dos quais 21 mulheres e 3 homens;



- 25/11/2022 - Workshop “Intervenção em Rede na Violência Doméstica” – Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres, pretendendo-se assinalar o Dia Internacional contra a Violência.

Este Workshop direcionado para profissionais que intervêm na área social e da vitimação, contaram com o conhecimento, partilha de experiências e de informação de 7 oradores com larga experiência na área, como a PSP – Divisão Policial da Maia, GNR - Núcleo de Investigação e Apoio a Vitimas Específicas, Ministério Público – DIAP de Matosinhos, Cruz Vermelha Portuguesa- delegações da Maia e de Matosinhos, a UMAR, a APAV, e a Direção Geral de Reinserção- órgão auxiliar da Administração da Justiça, e com um total de 44 participantes, dos quais 2 homens e 42 mulheres, durante 1 dia.





- 29/11 Reunião EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local Aprovação do Plano



- Aprovação do PMIND em sede de reunião do executivo municipal – 22.12.2022
- De 18/01/2023 a 01/03/2023
Ação de formação “**Igualdade e Não Discriminação**” – 25 horas
Sala de formação do TECMAIA



Todas as 4^{as} feiras, das 9:00 horas às 12:30 horas, exceto dia 01/03/2023
(das 9:00 horas às 13:00 horas)

Entidade formadora: IAFE

Apostando numa forte implicação e envolvimento interno e externo da autarquia, das entidades e instituições locais, dos movimentos associativos, migrantes e minorias, bem como de todo o tecido empresarial para a desejada crescente promoção de um território mais igualitário, foi desenvolvida esta ação de formação, em parceria com o IAFE - Instituto da Empresa e com o Tecmaia, subordinada ao tema do “Direito à Igualdade e à Não Discriminação”, esta iniciativa realizou-se entre 18/01 e 01/03, visando contribuir para a sensibilização e formação de públicos estratégicos nestas matérias, e contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana; informar sobre a integração da perspetiva de género, não discriminação e conciliação nas organizações - Sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões da IGND enquanto princípios fundamentais dos Direitos Humanos

Estiveram presentes e participaram 29 formandos das áreas social, psicologia, sociologia, justiça, recursos humanos, tradutores, forças policiais, ambiente, saúde, dos/as quais 27 mulheres e 2 homens com o seguinte conteúdo programático:

- Igualdade de oportunidades e conceitos o Género o Minorias o Pobreza o Inclusão/Exclusão social o Políticas nacionais para a igualdade de oportunidades
- Políticas de não discriminação o Discriminação: direta e indireta, âmbito de aplicação material, ónus da prova o Normativo Internacional sobre Igualdade e discriminação
- Nações Unidas
- OIT
- UE o Normativo Nacional
- CRP
- Código do Trabalho o Igualdade no trabalho e no emprego o Acessibilidades para pessoas com deficiência o Gestão da diversidade o Sociedade de informação igualitária o Sociedade inclusiva o Valorização de competências: a situação nacional da legislação e políticas (onde dirigir e apresentar relatos, queixas, etc.)



- Dia **14/02/2023** – 3ª feira - Dia dos namorados

Das 10:00 horas às 11:30 horas

Jimmy P. - **“O Digital é real”**

Grande Auditório do Fórum da Maia

Público-alvo: 650 alunos do 3º ciclo e secundário das escolas da Maia (ensino público, particular e escolas profissionais), que devido ao elevado número não foi possível desagregar a informação por sexo.

Compete-nos enquanto autarquia local, dinamizar iniciativas que contribuam ativamente para a mitigação de todos os fenómenos de violência, sendo importante a aposta na prevenção enquanto garantia de futuro. Considerando o impacto que as figuras mediáticas como os músicos, rappers, atores, entre outros, têm na eficaz passagem da mensagem à população mais jovem, considerou-se oportuna, adequada e pertinente a realização deste projeto pedagógico, em que o rapper “Jimmy P.” preconiza, através da música e da representação, uma bonita e impactante mensagem de não-violência e de respeito pelo outro, particularmente nas relações de intimidade (namoro) – um dos eixos de atuação do nosso “Maia Equal+”.



Esta ação visou contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana, e sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões da IGND enquanto princípios fundamentais dos Direitos Humanos.



- Aprovação do PMIND Equal+ em sede de reunião da assembleia municipal – 24.02.2023
- No dia **28/02/2023** uma ação de sensibilização para profissionais de intervenção social e/ou outros/as, que trabalhem diretamente com públicos vulneráveis, com o objetivo de capacitar para a problemática do **Tráfico de Seres Humanos** (TSH).

A ação encontra-se inserida no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Maia EQUAL +, em parceria com a APF – Associação para o Planeamento Familiar - Norte e a suas Equipas Multidisciplinares Especializadas para a Assistência a Vítimas de Tráfico



Humano (EME), visando contribuir para a sensibilização e formação na referenciação de vítimas de TSH, na sinalização, identificação e integração de vítimas nesta temática.

Esta ação teve uma carga horária de 03h00 horas, participaram 54 formandos, das áreas social, psicologia, sociologia, justiça, recursos humanos, forças policiais, ambiente, saúde, habitação, emprego, dos/as quais 53 mulheres e 1 homem e decorreu na sala de formação do Edifício do Paços do Concelho da Câmara Municipal da Maia, entre as 9:30 horas – 12:30 horas, visando garantir a igualdade de oportunidades independente da raça, etnia, nacionalidade e religião a que as pessoas pertençam, valorizando as suas aptidões profissionais; Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género nos serviços de saúde e ação social; Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género na área da justiça, com os seguintes conteúdos:

- Contextualização do fenómeno Tráfico de Seres Humanos (TSH);
- Definição de TSH;
- O sistema nacional de referenciação de vítimas de TSH: Sinalização, Identificação e Integração de Vítimas;
- Apresentação de um caso prático.





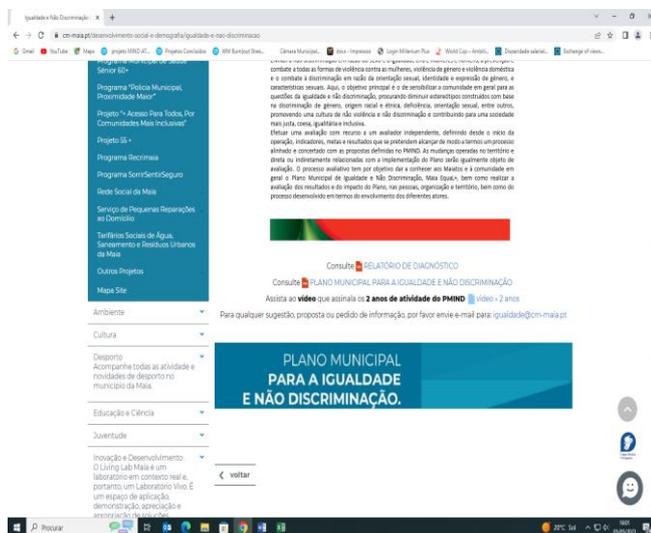
• **CELEBRAÇÃO DO DIA INTERNACIONAL DAS MULHERES | 08.03.2023 -**

Testemunho de mulheres marcantes da Maia reproduzido no Facebook da CMM - <https://fb.watch/j8CXHvsrpK/>

Com o objetivo de garantir a igualdade de oportunidades independente da raça, etnia, nacionalidade e religião a que as pessoas pertençam, valorizando as suas aptidões profissionais e promover envolvimento de homens na prestação de cuidados na família.



- Criação de um canal de comunicação direto entre a comunidade o PMIND Equal+ (endereço eletrónico: igualdade@cm-maia.pt)



- A ação, sobre **DIREITOS NA PARENTALIDADE**, teve lugar dia **20 de março**, na Sala de Formação da autarquia, no âmbito das comemorações do **Dia do Pai**, e ministrada pela Dra. Carla Margarida Costa, jurista especializada nas questões de recursos humanos, e contou com a participação de funcionários/as interessados/as na matéria, em especial com os futuros Pais/Mães, e aos que o foram recentemente. Participaram 6 homens e 27 mulheres.

Com a pretensão de integrar e disseminar, nas políticas autárquicas, um consciência e compromisso coletivos para assunção de uma nova cultura de igualdade e não discriminação, formar e sensibilizar para a garantia dos princípios da igualdade e não discriminação, foi realizada uma ação de formação na área da Parentalidade, prevista no âmbito do Equal+ Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Maia em parceria com a Divisão de Recursos Humanos e de Desenvolvimento Social da Câmara Municipal da Maia, e com o objetivo de divulgar informação sobre a conciliação entre a vida familiar e profissional, igualdade e não discriminação.



- No âmbito do **EQUAL+**, Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Maia, teve lugar, durante o dia **21/03/2023**, na sala de formação do Edifício do Paços do Concelho da Câmara Municipal da Maia, para assinalar o **Dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial**, entre as 9:30 horas/12:30 e as 14:00/17:30 horas, uma ação de capacitação em parceria com a **APF** – Associação para o Planeamento da Família, ACM – Alto Comissariado para as Migrações e com a **APAV**- Associação Portuguesa de Apoio à Vítima.

Pretendeu-se:

- Reconhecer a vulnerabilidade multidimensional das pessoas migrantes vítimas de violência doméstica e/ou de práticas tradicionais nefastas pela APF;



- Sensibilização para o conceito de violência doméstica e as suas diferentes expressões
- 'Definição e caracterização das práticas tradicionais D17 nomeadamente casamentos infantis, precoces e/ou forçados e mutilação genital feminina.
- Consciencialização dos princípios orientadores da intervenção
- Reflexão e sensibilização para o atendimento e encaminhamento de migrantes vítimas de violência doméstica e práticas tradicionais nefastas
- A importância de uma ação, intervenção integrada, multidisciplinar com recurso ao trabalho em rede
- Apresentar o Projeto CAPACITAR pela APAV, contextualizando o fenómeno da migração;
- Conhecer os direitos das pessoas migrantes;
- Reconhecer as formas de crime e violência que afetam os migrantes;
- Conhecer os apoios para as pessoas migrantes vítimas de crime;
- Reconhecer as principais adversidades psicossociais;

Participaram 70 formandos/as, dos/as quais 63 mulheres e 7 homens.



- No dia **28 de março de 2023**, realizou-se um workshop online ministrado pelo IES - Social Business Scholl no âmbito do EQUAL+, Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação deste Município, sob o tema **Avaliação do Impacto dos Projetos Sociais**.

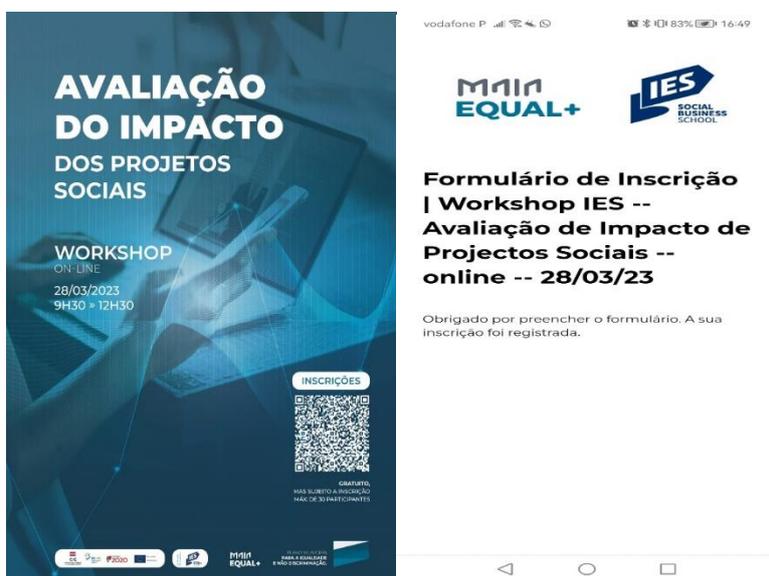
O método de avaliação de impacto consistiu em analisar a eficiência, relevância, sustentabilidade e o impacto de um projeto social.



A avaliação do impacto é um dos aspetos mais importantes da avaliação da ajuda ao desenvolvimento e a definição das características, abordagens e metodologias assim como do âmbito e limitações de um projeto.

Avaliar o impacto de uma determinada intervenção de desenvolvimento não se limita a verificar o que aconteceu, mas também verificar porque é que isso aconteceu. Ao determinar os efeitos de uma intervenção, a avaliação do impacto está a contribuir diretamente para a responsabilização e prestação de contas, tanto na dimensão ascendente como na sua dimensão descendente, ou seja, tanto em relação aos financiadores, doadores e cidadãos, assegurando que as suas contribuições são aplicadas em intervenções eficazes, como em relação aos beneficiários e comunidades locais, ao informá-los sobre se a intervenção está a beneficiá-los ou não.

Este Workshop teve uma carga horária de 03h00 horas, e participaram 63 formandos/as, 61 mulheres e 2 homens, em formato online, entre as 9:30 horas – 12:30 horas.



- No dia 27 de abril de 2023 foi realizada uma reunião com a coordenação dos **GIP's** (IEFP), no sentido de perceber o seu funcionalmente e



recolha de dados desagregados por sexo no âmbito da **procura ativa de emprego a pessoas desempregadas**, nomeadamente refugiados/as e comunidade migrante.

- **Troca de experiências e boas práticas municipais** com os municípios da Trofa, Póvoa do Varzim e Porto

a) 28 abril, **Troca de experiências e boas práticas com a CM da Maia e Trofa**

Objetivo “Integrar e disseminar as políticas e práticas autárquicas, uma consciência e compromisso coletivos para assunção de uma nova cultura de igualdade e não discriminação”, o Plano Municipal, Equal+, efetuou contactos e dirigiu convite com a Câmara Municipal da Trofa, a fim de efetuarmos uma reunião para troca de experiências e boas práticas municipais no âmbito da igualdade e não discriminação, nas vertentes internas e externas, com os seguintes pontos:

- Apresentação do PMIND EQUAL+;
- Partilha de experiências na implementação de planos para a igualdade;
- Validação do processo tendo por base a troca de experiências, identificação de aprendizagens para os territórios envolvidos no processo e sua disseminação.

A reunião decorreu no dia 28 de abril, sexta-feira, na Câmara Municipal da Trofa, pelas 14:30 horas, com a presença da Chefe de Divisão Social, coordenadora do PMIND, e Conselheira Local para a Igualdade da Maia, e com



a Sra. Vereadora da Ação Social da Câmara Municipal da Trofa, sua chefe de Divisão, e elemento da EIVL, todas do género feminino.



b) 15 maio, “**O papel dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação na construção de uma vivência mais igualitária**” com a **CM da Maia, Póvoa de Varzim e Porto**

A convite da Exma. Sra. Vereadora da Coesão Social da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação da Maia, Equal+, no dia 15 de maio, participou no evento que decorreu na Biblioteca Municipal Rocha Peixoto, denominado de “O papel dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação na construção de uma vivência mais igualitária”.

Neste evento, também estiverem presentes a [Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género \(CIG\)](#), o Município do Porto, e pelo município da Maia, a Chefe de Divisão do Desenvolvimento Social e membro da equipa para a igualdade na vida local (EIVL), que apresentou um modelo de intervenção do



Equal+ , e suas ações implementadas desde 2021 no domínio da temática da igualdade de género e não discriminação para o município.

Neste encontro promoveu-se a partilha de experiências, permitindo um enriquecimento mútuo e validação de produtos e processos entre pares e especialistas, com os diferentes Municípios a divulgar as suas Boas Práticas, mas também as dificuldades e os desafios encontrados na construção e implementação dos seus Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação. Estiveram presentes 50 pessoas, maioritariamente mulheres.



- A segunda ação sobre parentalidade, em forma de Palestra, intitulada **PARENTALIDADE POSITIVA** terá lugar dia **09 de maio**, aquando da celebração do Dia da Mãe e foi responsabilidade da conhecida autora do blogue Mum's the Boss, Magda Gomes Dias, e destinou-se a aprofundar a temática da educação na base do respeito mútuo e relações familiares felizes. Decorrerá na Quinta dos Cónegos, das 10h00 às 11h30.

Descrição da formação:



Numa sociedade em constante mudança, torna-se imperativo compreender os novos paradigmas educativos, os novos estilos parentais e a forma como eles influem na formação de crianças e jovens.

Objetivos Gerais:

Conhecer a importância da Educação Parental;
Relacionar comportamentos infantis e juvenis com práticas e estilos parentais.

Objetivos Específicos:

No final da formação, os formandos deverão ter adquirido os conhecimentos e desenvolvido competências que lhes permitam:

Definir Educação Parental;
Identificar e caracterizar estilos parentais;
Distinguir estilos de práticas parentais;
Compreender a importância das regras e limites;
Conhecer as diferentes formas de exercer disciplina;
Perceber a importância da comunicação positiva;
Identificar os 3C's das regras e limites;
Desenvolver estratégias para exercer disciplina;
Refletir sobre as ferramentas de Educação Positiva;
Reconhecer a importância de intervenção familiar;
Distinguir Parentalidade Positiva de Parentalidade Consciente.

Destinatários:

Participaram 52 técnicos/as e profissionais/colaboradores da CMM, dos/as quais 50 mulheres e 2 homens.



No final, foi expressa pelos presentes da vontade de continuar esta formação para a qual a palestrante convidou a CMM a criar parceria para dinamizações futuras e à medida das necessidades de formação desta autarquia.



- Apresentação do PMIND, em reunião de CLAS Maia, no dia 10 de maio, de Ponto de situação e ações implementadas do Plano Municipal Equal+ com a presença de todos/as instituições locais.



CONVOCATÓRIA

No âmbito do Programa Rede Social convoca-se para a 42ª reunião do Conselho Local de Ação Social (CLAS) da Maia, a ter lugar no próximo dia 10 de maio, quarta-feira, pelas 14:30 horas, no pequeno auditório do Fórum da Maia.

A referida reunião será presidida pela Sra. Sra. Vereadora do Partido do Desenvolvimento Social e Demográfico, Lúcia de Matos Moreira Santos, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ordem de Trabalhos

1. Leitura e aprovação das atas da 40ª e 41ª reuniões (em anexo).
2. Apresentação e votação dos pedidos de integração em CLAS das seguintes entidades:
 - Pólo de Soluções de Consultadoria e Formação;
 - Flor da Idade;
 - Instituto Português de Apoio.
3. Apresentação do relatório de atividades de 2022 dos Centros Locais de Desenvolvimento Social de 4ª Geração "Incluir+1" e "Capacitar+";
4. Apresentação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação "Maia Igual+";
5. Designação do representante do CLAS no Conselho Municipal de Segurança da Maia;
6. Estratégia Municipal para a Rede de Creches da Maia;
7. Outros assuntos.



- No enquadramento da atividade do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação da Maia, Equal+, e com o objetivo de sensibilizar e reafirmar o empenhamento em respeitar, defender e assegurar o exercício pleno e igualitário dos direitos humanos e das liberdades fundamentais por parte das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgénero e intersexuais (LGBTI), no dia **17 de maio** de 2023, foram



iluminadas as Pirâmides da Maia com as cores do arco iris, monumento da cidade da Maia, por forma a assinalar o **Dia Internacional contra a Homofobia, a Transfobia e a Bifobia**, e em parceria com a AMPLOSIG, Associação de Pais e Mães pela Liberdade de Orientação Sexual e Identidade de Género.



- Programa televisivo, SIC Mulher, **Viriato no Feminino on Tour**, com convidadas, Mulheres Maiatas, no dia 20 de maio de 2023, na Quinta dos Cónegos.





Com o objetivo de apresentar e promover as ações da Câmara Municipal da Maia em matéria de igualdade e não discriminação em Programa Temático de TV, e realização de evento(s) cultural/is que enalteça(m) a mulher maia e/ou figuras de destaque na sociedade e história do concelho, e através do projeto “Viriato no Feminino on Tour”, pretende-se potenciar e incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e potenciadoras de igualdade nas organizações do concelho, e dar a conhecer mulheres que se encontram na linha da frente em diversas áreas da arena nacional ou global e partilhar depoimentos referentes aos desafios, alegrias e dificuldades que sentem enquanto profissionais, mães, cuidadoras, esposas, etc. Contará com um espaço de entrevistas, que compreendem momentos de partilha de histórias de vida , em sintonia com as orientações da Comissão para a Cidadania e para a Igualdade de Género (CIG), com a projeção de vídeos com testemunhos de mulheres do município que se destacam nas mais variadas áreas da sociedade em ramos profissionais com pouca representação feminina, e também uma entrevista de 30 minutos ao vivo com uma mulher inspiradora, que será gravada e contará com duas transmissões na Sic Mulher no dia 17 de junho de 2023, pelas 10h00.

VIRIATO *no Feminino*

- **GAF**

O **Gabinete de Apoio ao Funcionário/a** (GAF), encontra-se em fase de preparação, tendo enquadramento através da vertente interna, e tem como objetivo estratégico: formar e sensibilizar para a garantia de condições de participação plena e igualitária na atividade profissional



de todas as pessoas da autarquia em que tem como principal missão a de proporcionar um acompanhamento a todos os trabalhadores/as, de forma a melhorar a sua qualidade de vida e promover o bem-estar, garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho, potenciando o seu sucesso familiar, social e profissional e uma melhor conciliação entre a vida Profissional e a vida Pessoal/Familiar.

Pretende-se melhorar os mecanismos procedimentais que possibilitem e facilitem a denúncia e/ou apresentação de queixa em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho, para um Universo de 1700 funcionários e colaboradores CMM.

- **Adesão às Rede Regional do Norte de Apoio e Proteção a Vítimas de Tráfico de Seres Humanos** - Câmara Municipal da Maia, e adesão do município à **Rede de Autarquias Solidárias** e à **Rede de Autarquias pela Igualdade**.

a) Rede Regional do Norte de Apoio e Proteção a Vítimas de Tráfico de Seres Humanos:

A Rede Regional foi formalizada a 13 de dezembro de 2013, através da assinatura de um Protocolo de Cooperação por parte de entidades governamentais e não governamentais. Neste momento são parceiros formais da Rede Regional do Norte de Apoio e Proteção a Vítimas de Tráfico de Seres Humanos os Municípios do Porto, Vila Nova de Gaia, Matosinhos, Paredes, Trofa e Braga, a APAV - Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, a APF - Associação para o Planeamento da Família, a APDES - Agência Piaget para o Desenvolvimento, a Associação Projeto Criar, a Cruz Vermelha



Portuguesa (Delegação Porto/Matosinhos e Delegação Braga), a CPCJ - Comissão de Proteção de Crianças e Jovens Porto Oriental, a EAPN - Rede Europeia Anti Pobreza/Portugal, a Guarda Nacional Republicana, o GAF - Gabinete Social de Atendimento Família, o IEFP - Delegação Norte do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P., os Médicos do Mundo, a OIKOS - Cooperação e Desenvolvimento, o SEF - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, a SOPRO - Solidariedade e Promoção, a UMAR - União de Mulheres Alternativa e Resposta, entre outras entidades.

Esta Rede constitui uma "plataforma" de comunicação privilegiada e próxima para o combate a este crime e assistência às suas vítimas, fazendo-nos todo o sentido que uma pessoa representante da Câmara Municipal da Maia se junte a neste trabalho, tendo em consideração as atividades dinamizadas no âmbito do MAIA EQUAL+;

b) Rede de Municípios Solidários:

O protocolo de cooperação celebrado a 05/02/2019 entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e a Associação Nacional de Municípios Portugueses, constitui-se como um importante marco na criação de respostas estruturantes de apoio a vítimas de violência doméstica, mais especificamente no que concerne à disponibilização de respostas habitacionais condignas no decurso do processo de autonomização dessas vítimas após a sua saída das Casas de Abrigo. Estas respostas emergem da criação de uma rede de municípios solidários que disponibilizem um conjunto de medidas de apoio às vítimas que recomeçam as suas vidas na comunidade. Os municípios aderentes comprometem-se a envolver-se ativamente na implementação de uma política pública de habitação, com expressão local e com respostas diferenciadas e articuladas com a Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, designadamente:



- incluir as vítimas sinalizadas pelas respostas de acolhimento de emergência e casas de abrigo nas suas prioridades de atribuição de fogos de habitação social e/ou da disponibilização de outros fogos que detenham no seu património, para arrendamento a baixo custo;
- na impossibilidade de estabelecer o previsto no ponto anterior, prestar apoio às vítimas de violência doméstica, através dos seus serviços de ação social e no âmbito das suas competências, na procura de habitação no mercado de arrendamento.

Os municípios aderentes designam um/a interlocutor/a (dentro do respetivo município), preferencialmente que coincida com /a Conselheiro/a Municipal para a Igualdade, para tratamento de todos os assuntos relacionados com o mesmo, dela dando conhecimento à CIG e à ANMP.

Semestralmente, o/a interlocutor/a responsável remeterá a ficha de monitorização com os resultados do trabalho desenvolvido junto das vítimas do seu território no período a que o mesmo diz respeito.

O município da Maia possui no seu território um conjunto de respostas para atendimento, acolhimento e apoio na resolução das problemáticas que afetam estas vítimas, nomeadamente:

- desde 2007 que se encontram a operar nas diversas juntas de freguesia os Gabinetes de Atendimento Integrado Local – estruturas de atendimento que intervêm nos domínios da educação, saúde, emprego e habitação;
- desde 2020 que o concelho tem em funcionamento uma estrutura, gerida pela Delegação da Maia da Cruz Vermelha Portuguesa, especializada no atendimento a vítimas de violência doméstica, intitulada “Valorizar”, a qual integra a RNAVVD – Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica e já prestou apoio a 105 vítimas;



c) Rede de Autarquias para a Igualdade:

A Rede de Autarquias para a Igualdade é promovida pela Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social, em parceria com vários municípios e o Centre For Gender and Equality da Universidade de Adger, na Noruega, e financiado pelo EEA GRANTS no âmbito do Programa Conciliação e Igualdade de Género, “Projetos para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens ao nível local”, gerido pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG.

A Rede de Autarquias para a igualdade visa criar uma rede de autarquias promotoras da igualdade entre mulheres e homens e da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, que em conjunto se propõem a testar instrumentos e metodologias já validados, com vista à identificação de boas práticas já existentes e à criação de medidas de ação positiva e inovadoras passíveis de serem incorporadas por outras autarquias.

- **Campanha de sensibilização** para a **linguagem inclusiva** aos trabalhadores da CMM

Foi criado um Flyer para envio a todos os trabalhadores da autarquia, 1700, e todas as entidades locais pertencentes à Rede Social da Maia, com o objetivo de iniciar uma Campanha de sensibilização com o seguinte enquadramento: A linguagem Inclusiva é uma opção de linguagem que tem como objetivo desconstruir a ideia do masculino como universal, promovendo a igualdade de género e a inclusão.

A igualdade de género é um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável fixados pela Organização das Nações Unidas (ONU), sendo um debate atual e importante para a construção da sociedade.

As práticas linguísticas deverão ser adequadas a uma nova geração de políticas para a promoção da igualdade entre homens e mulheres.



Sendo a comunicação um instrumento poderoso, que ajuda a moldar atitudes, perceções e comportamentos, utilizar uma linguagem sensível às questões de género e isenta de preconceitos é uma forma de contribuir para um ambiente de trabalho saudável e inclusivo o Município da Maia.

LINGUAGEM INCLUSIVA

o que é?

A **linguagem Inclusiva** é uma opção de linguagem que tem como objetivo desconstruir a ideia do masculino como universal, promovendo a igualdade de género e a inclusão.

A igualdade de género é um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável fixados pela Organização das Nações Unidas (ONU), sendo um debate atual e importante para a construção da sociedade.

As práticas linguísticas deverão ser adequadas a uma nova geração de políticas para a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Sendo a comunicação um instrumento poderoso, que ajuda a moldar atitudes, perceções e comportamentos, utilizar uma linguagem sensível às questões de género e isenta de preconceitos é uma forma de contribuir para um ambiente de trabalho saudável e inclusivo o Município da Maia.

M111

Câmara Municipal da Maia
Praça Dr. José Vieira de Carvalho
4474-006 Maia
cm-maia.pt
igualdade@cm-maia.pt

"Que as práticas linguísticas, nomeadamente da Administração Pública, acompanhem as práticas sociais e promovam o seu desenvolvimento"

Guia para uma linguagem promotora de igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género)

Fonte: ABRANCHES, Graça (2009), Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, Lisboa, CIG

LINGUAGEM INCLUSIVA

"O primeiro passo para um ambiente de trabalho saudável e inclusivo é a utilização de uma linguagem e de conteúdos visuais inclusivos que reconheçam e reflitam a diversidade e estejam isentos de preconceitos inconscientes"

Comunicação inclusiva na SGC, Secretariado-Geral do Conselho, União Europeia

- Preparação de **Formação Linguagem Inclusiva** para Executivo, Dirigentes e Pivots da Qualidade CMM, em parceria com as Divisões de Recursos Humanos e Social, em preparação desde o dia 15/03/23, e a iniciar no final do mês de setembro de 2023, com uma carga horária de 25 horas.

Objetivo Geral:

Desconstruir a ideia do masculino como universal, promovendo a igualdade de género e a inclusão.



Os princípios do respeito pela dignidade das pessoas, da igualdade, da não discriminação e do respeito pela diversidade são a base de uma sociedade inclusiva. No Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) elaborado pelo Município Maia encontramos um conjunto de medidas estruturantes que a autarquia quer implementar para sensibilizar a comunidade para a importância das questões relacionadas com a igualdade e não discriminação, para a eliminação de estereótipos no processo de desenvolvimento local e para a integração da dimensão do género em todas as políticas, programas e projetos de forma a incentivar a cidadania e uma participação social equilibrada. Nesta matéria, a comunicação institucional e a linguagem utilizada pelos serviços públicos assumem uma enorme importância. A defesa e promoção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva e igualitária começa numa linguagem e numa comunicação que reforce e consolide a equidade e a paridade.

Conteúdo:

Em grande número de línguas e nomeadamente em português, é comum o uso exclusivo do género gramatical masculino para designar o conjunto de homens e mulheres, ainda que morfológicamente existam formas femininas. Admite-se sem dificuldade que o género masculino “engloba” o feminino, como é o caso da utilização frequente das expressões “o Homem” ou “os homens” como sinónimos de “a Humanidade”.

Tomando a parte pelo todo, identificam-se os homens com a universalidade dos seres humanos.

Pretende-se dar uma primeira resposta à questão identitária, e à correlativa igualdade de tratamento de ambos os sexos na linguagem da Administração Pública, em particular no que diz respeito aos impressos e formulários utilizados pelos diferentes organismos e distribuídos nos restantes serviços



internos da Câmara Municipal, que serão disseminados também para a comunidade externa.

Pretende-se a eliminação do uso do masculino genérico e a sua substituição por formas não discriminatórias que respeitem o direito de homens e mulheres à representação linguística da sua identidade e impliquem o reconhecimento de que nenhum dos dois sexos tem o exclusivo da representação geral da humanidade ou da cidadania. Mais do que uma simples renomeação, uma substituição de umas formas por outras formas, o que está em causa é uma redefinição do universo de utentes – um universo composto por cidadãos e por cidadãs.

Deverá ser considerado o “Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública” de Graça Abranches, da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Público alvo:

11 Executivo, 29 Dirigentes e 32 Pivôs para a Certificação da Qualidade da Câmara Municipal da Maia.

Nível de formação:

Para pessoas com 12º ano e grau de licenciatura.

- Preparação de **Protocolo** - Rede Integrada para a Intervenção na Violência Doméstica do Município da Maia, doravante denominada por **RIIVM**, cujo objeto é o desenvolvimento de um modelo de atuação integrada e concertada, formalizando a intervenção e o trabalho em rede (a 19 de janeiro foi constituído o grupo de trabalho para a constituição da Rede).



A Violência doméstica constitui uma violação dos direitos humanos e é uma forma de discriminação contra as mulheres, abrangendo todos os atos de violência de género que resultem, ou possam resultar, em danos ou sofrimentos físicos, sexuais, psicológicos ou económicos para as mulheres, incluindo a ameaça de tais atos, a coação ou a privação arbitrária da liberdade, tanto na vida pública como na vida privada.

No âmbito da prevenção e combate ao flagelo da violência doméstica em contexto familiar, a Câmara Municipal da Maia, enquanto poder local e por isso mais próximo dos/as cidadãos/ãs, reconhece esta problemática como sendo de extrema pertinência e preocupação, considerando, por um lado, que a atuação das entidades competentes nesta matéria existentes no Município e, por outro lado, que o envolvimento de organismos e instituições da Administração Central constitui uma mais-valia para a promoção da dignidade e qualidade de vida das vítimas de violência doméstica.

A RIIVM terá, assim, como prioridade encontrar em rede, respostas mais eficientes de combate e prevenção de todas as formas de violência

No âmbito do EQUAL+, Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do município da Maia, através da sua equipa EIVL identificou a violência doméstica, os maus-tratos e a necessidade de mais segurança e justiça como as maiores fragilidades, visando, no seu Plano, e na sua vertente externa conforme o Objetivo Estratégico "Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica", objetivo específico melhorar a qualidade da intervenção na prevenção e no apoio às vítimas de violência doméstica e de género, corroborando com a necessidade de atuar junto desta população e qualificando o atendimento e o acompanhamento às vítimas de violência doméstica.



Queremos que o trabalho que se faça na área da violência seja acompanhado de forma integral, em rede. A melhor forma de diagnosticar o problema é dando enfoque a cada uma das áreas em que se manifesta.

A Rede terá como missão, entre outras tarefas, promover a troca regular de informação considerada relevante, nomeadamente no âmbito da legislação. Também foi avançado que esta rede terá de garantir a capacitação das entidades locais para a intervenção junto de situações de violência, nomeadamente, através de formação contínua e da criação de instrumentos de suporte à atividade desenvolvida.

Promover a realização de estudos e diagnósticos de situação, bem como o *mainstreaming* de tolerância zero à violência através de ações de prevenção e de ações de marketing social, são outras das ações desta rede.

Objetivo:

Melhorar a qualidade da intervenção na prevenção e no apoio às vítimas de violência doméstica e de género;

Parcerias a protocolar:

CMM, Entidades e Instituições da Rede Social da Maia, CIG, Ministério Público, entre outras.

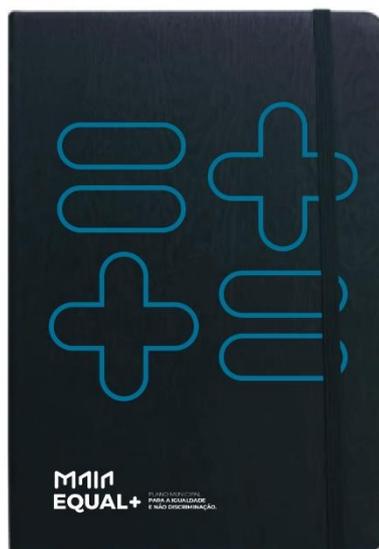
- Ação **atribuição do nome de uma pessoa do sexo feminino influente na Maia a uma rua ou equipamento público**, ação esta inserida no objetivo específico “conferir visibilidade ao papel da mulher na sociedade e história local”, solicitado a 17 de fevereiro e a 14 de abril à Comissão de Toponímia da Câmara Municipal da Maia, à qual se aguarda a apresentação em reunião e seu deferimento.



- **Merchandising Equal+ 2023**

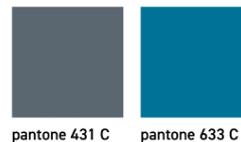
Com o sentido de divulgar e promover a adesão e assunção de uma imagem associada ao PMIND Equal+ do município da Maia, já foram criados os quadros criativos para a concessão dos seguintes artigos, a serem adquiridos pela autarquia e distribuídos durante as ações futuras:

- Saco de algodão com as cores do arco-íris;
- Capa A4;
- Caneta;
- Marcador para livros;
- T-shirt;
- Caderno com capa rígida em formato A5;
- Fita para chaves;
- Powerbank;
- Guarda-chuva com as cores do arco-íris;
- Camisola de manga comprida algodão com capuz;
- Boné ou chapéu;
- Garrafa de água de plástico.





**M111n
EQUAL+**



- Participação no **Seminário** “Centro Europeu do Conselho Internacional de Mulheres em Portugal: passado, presente e futuro” que decorrerá a 19 de maio, entre as 14h30 e as 18h30, no Terraço do Graal, Rua Luciano Cordeiro, nº 24, 6º A, 1150-215 Lisboa, organizado pela Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (PpDM) e o Centro Europeu do Conselho Internacional das Mulheres (CECIM)

O Conselho Internacional das Mulheres (The International Council of Women - ICW), fundado em 1888 em Washington, foi a primeira organização de mulheres a atuar internacionalmente. Inserido na primeira vaga feminista, visava a criação de conselhos nacionais em cada país com vista a fortalecer a luta pela igualdade entre mulheres e homens e contra as injustiças sociais, políticas e económicas cometidas contra mulheres e crianças globalmente.



Em Portugal, o Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas foi fundado em 1914 por um conjunto de mulheres que lutavam pelo direito ao voto, à educação, à independência económica, à emancipação e ao abolicionismo do sistema de prostituição. Um feminismo histórico e organizado, que em 1947 o Estado Novo eliminou.

Em 2023, passados 76 anos, Portugal está novamente no ICW com a PpDM, e vamos debater os Direitos das Mulheres.



- Parceria com o **Projeto ART'THEMIS+ da UMAR** - União de Mulheres Alternativa e Resposta, e participação no VI Encontro ART'THEMIS+ no dia 30 de maio, na Escola Secundária da Maia

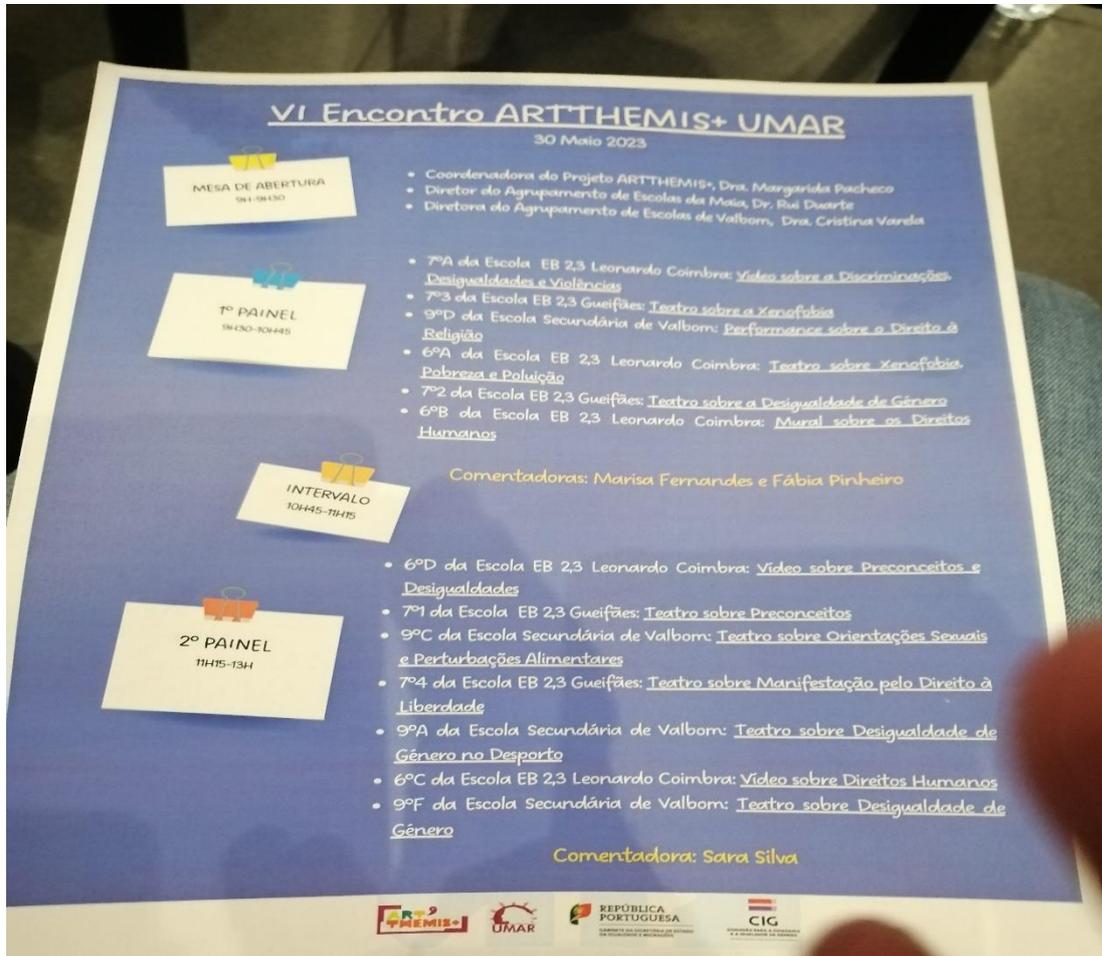
O projeto ART'THEMIS+ Jovens Protagonistas na Prevenção e na Igualdade de Género (<http://artthemis.umarfeminismos.org/>) é um projeto subvencionado da prevenção primária da Violência e promoção dos Direitos Humanos e Igualdade de Género com crianças e jovens (desde o pré-escolar até ao ensino secundário) em escolas dos distritos Coimbra, Porto, Braga e Madeira. Este programa de prevenção foi criado e desenvolvido em 2004, sendo que desde 2014 o mesmo tem sido implementado pela Organização Não-Governamental UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta – em parceria com a Secretária de Estado para a Igualdade de Migrações, Dra. Isabel



Rodrigues e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). O projeto ART'THEMIS+ desenvolve a reflexão e a consciência crítica dos/as participantes com o grande objetivo de combater a Violência e promover Relações Saudáveis.

O ART'THEMIS+ da UMAR todos os anos letivos tem promovido o Encontro Final ART'THEMIS+ Caminhos para um currículo de Prevenção com o objetivo de apresentar os produtos artísticos criados nas sessões desenvolvidas e do trabalho participativo de crianças e jovens participantes neste projeto. Este momento pedagógico é, simultaneamente, o reflexo do projeto implementado e um momento de partilha, reflexão, convívio e debate entre as várias escolas participantes., no qual estiveram presentes as escolas da Maia, com turmas do 6º ao 9ºano, ficando desde já encetados compromissos para que no próximo ano letivo possam intervir noutros estabelecimentos de ensino, nomeadamente na escola secundária de Águas Santas, para cerca de 300 alunos, não tendo sido possível desagregar por sexo devido ao elevado numero de alunos/as.





- Participação no Encontro de Partilha de Boas Práticas “Igualdade e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal”, nos dias 23 e 24 de maio, na Quinta Fernando Horta, em Vila Cova da Lixa, Felgueiras.



A resultante da concretização das ações aprovadas em plano, e nas suas vertentes, remete-nos para a realização de **52** momentos de atividade,

- **das 27 planeadas na vertente interna**, foram realizadas **13**;
- **das 22 planeadas na vertente externa**, foram realizadas **39**.

As restantes ações constantes no plano plurianual de atividades do PMIND 2022 – 2025, encontram-se em processo de preparação.



7. NOTAS FINAIS

Dificuldades e Oportunidades encontradas na implementação do Plano Equal+:

A) Dificuldades:

- **PANDEMIA COVID-19:** em pleno arranque das ações do PMIND, que causou instabilidade social e organizacional, dificultando o normal desenrolar dos processos e procedimentos
- **TELETRABALHO:** dificuldade de adaptação aos meios tecnológicos e consequente dificuldade de acesso aos dados necessários em sede da organização municipal
- **Nº REDUZIDO DE REUNIÕES PRESENCIAIS:** dificuldade de articulação de ações e reuniões que seriam mais produtivas se em versão presencial em detrimento da versão online em que ocorreram
- **CICLOS ELEITORAIS:** trabalhos do plano coincidentes com períodos eleitorais e mudanças no governo da Câmara Municipal que levou a algum atraso nos processos
- **GUERRA UCRÂNIA:** SOS Ucrânia – com apoios diretos aos refugiados, que obrigaram a desviar esforços e sinergias para outras causas mais imediatas e emergentes
- **TEMA IGUALDADE DE GÉNERO:** perceção de baixa motivação e conhecimento, quer interno quer externo, para a matéria da Igualdade e da Não Discriminação



B) Oportunidades:

- **Internas:**

A NÍVEL POLÍTICO está a interiorizar a importância da implementação de ações tendentes à Igualdade e Não Discriminação no Concelho;
A NÍVEL INTERDEPARTAMENTAL está a permitir a cooperação entre as diferentes estruturas internas a nível departamental, na obtenção e sistematização de informação no âmbito deste Plano para a Igualdade e Não discriminação.

- **Externas:**

ENTIDADES LOCAIS permitiu uma articulação destas matérias, garantindo a sua parceria e participação no processo;
NA RELAÇÃO COM A CIG permitiu um intercâmbio ao nível do apoio às diferentes fases do processo – reuniões e contactos;
O APOIO DA ENTIDADE CONSULTORA permitiu uma articulação na definição da estratégia, na sistematização e na compilação de informação bem como no controlo dos prazos.

A Igualdade entre mulheres e homens é uma questão de direitos humanos e uma condição de justiça social, sendo igualmente um requisito necessário e fundamental para a igualdade, o desenvolvimento e a paz. A Igualdade de Género e a Não Discriminação exige que, numa sociedade, homens e mulheres gozem das mesmas oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações em todas as áreas pessoais, sociais, profissionais, culturais e tecnológicas.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação da Maia revela-se um documento com diversas ações materiais e imateriais que visam a promoção de uma mudança de comportamentos e mentalidades. Pretende-



se uma verdadeira e efetiva mudança de paradigma nas vertentes da igualdade e não discriminação e também em consonância com alguns dos 17 dos objetivos ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:

4 - Educação de qualidade

Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos (Eliminar toda a discriminação na educação);

5 - Igualdade de género

Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas;

10 - Reduzir as desigualdades

Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países, (Assegurar a igualdade de oportunidades e o fim da discriminação);

16 - Paz, Justiça e Instituições Eficazes

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis.

De acordo com o Presidente da Câmara Municipal da Maia, António Silva Tiago, “a inclusão é o processo social em que todos estamos envolvidos e comprometidos, com o objetivo estratégico de melhorar as condições de participação na sociedade, criando instrumentos que facilitem, estimulem e promovam a participação das pessoas mais vulneráveis, por forma a que características individuais ou coletivas, como a idade, sexo, deficiência, etnia, origem, religião, condição económica ou outras, não sejam impeditivas da participação cívica ou, pior do que isso, se tornem fatores de exclusão social”.



É esta consciência que tem permitido desenvolver políticas ativas e positivas de desenvolvimento social, numa lógica de cooperação institucional e de partilha colaborativa com a rede social pública e solidária, com o tecido empresarial, com a comunidade, com as pessoas que ajuda a explicar os resultados alcançados ao longo do caminho.

“A igualdade entre mulheres e homens é um direito fundamental, consagrado no artigo 2.º do Tratado da União Europeia e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Constitui um dos valores comuns sobre os quais se alicerça a União Europeia. A coesão económica e social, o crescimento e a competitividade sustentáveis, assim como a abordagem do desafio demográfico dependem de uma verdadeira igualdade entre mulheres e homens. “

(Declaração da Comissão Europeia por ocasião da celebração do Dia Internacional da Mulher 2010, em comemoração do 15.º aniversário da adoção de uma Declaração e Plataforma de Ação na Conferência Mundial sobre a Mulher da ONU, em Pequim, e do 30.º aniversário da Convenção da ONU sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres).

"Lutar contra o racismo nunca será opcional. Não descansarei enquanto não construir uma União de igualdade, uma União onde cada um possa ser o que é, e ame quem quiser, sem medos ou recriminações”.

Ursula von der Leyen



Maia, 06 de junho de 2023

8. Anexos