



MAIS IGUALDADE PARA MESÃO FRIO



RELATÓRIO DE EXECUÇÃO



Cofinanciado por:



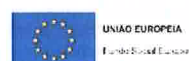
RELATÓRIO DE EXECUÇÃO

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE MESÃO FRIO

JANEIRO – ABRIL 2023



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Roske' and '1'.

Ficha Técnica

Título

Relatório de Execução
Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Mesão Frio

Janeiro – Abril 2023

Edição | A autoria

Câmara Municipal de Mesão Frio

Data de Edição

Abril de 2023

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| 1. NOTA INTRODUTÓRIA | 5 |
| 2. CONTEXTUALIZAÇÃO | 7 |
| 3. REUNIÕES EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL - EIVL | 10 |
| 4. PRINCIPAIS CONCLUSÕES DO DIAGNÓSTICO LOCAL | 11 |
| 5. PLANO DE INTERVENÇÃO | 16 |
| 5.1 Ações/medidas previstas vs. ações/medidas implementadas/realizadas | 24 |
| 5.1.1 Medidas / Ações - Plano Interno | 24 |
| 5.1.2 Medidas / Ações - Plano Externo | 30 |
| 5.2 Ações do PMIND em desenvolvimento | 36 |
| 5.3 Ações complementares ao PMIND | 38 |
| 5.4 Ações previstas mas não -realizadas - recalendarização | 40 |
| 5.5 Metodologia de recolha de evidências | 41 |
| 5.6 Balanço final | 43 |
| 5.7 Análise SWOT | 45 |
| 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 48 |
| ANEXOS | 51 |
| ANEXO 1. Despacho de constituição da EIVL | 52 |
| ANEXO 2. Extrato da Ata da Reunião de Câmara - Aprovação PMIND | 54 |
| ANEXO 3. Minuta Ata Assembleia Municipal - Apresentação PMIND | 57 |
| ANEXO 4. Ata - Reunião EIVL | 58 |
| ANEXO 5. Evidências das Atividades | 61 |
| Plano interno 1.1 | 61 |
| ANEXO 6. Evidências das Atividades | 68 |
| Plano interno 3.1 | 68 |
| ANEXO 7. Evidências das Atividades | 75 |
| Plano interno 3.4 | 75 |
| Atividade complementar 1 | 75 |
| ANEXO 8. Evidências das Atividades | 87 |
| Plano interno 4.1 | 87 |
| ANEXO 9. Evidências das Atividades | 95 |
| Plano interno 5.1 | 95 |
| ANEXO 10. Evidências das Atividades | 102 |
| Plano interno 6.1 | 102 |
| ANEXO 11. Evidências das Atividades | 108 |

Handwritten signatures and initials in blue ink:
- A large signature at the top right.
- The name "Alcobaça" written vertically.
- A signature that looks like "A".
- A signature that looks like "R".
- A signature that looks like "Eg".
- A signature that looks like "G".
- A signature that looks like "P".

| | |
|---|------------|
| Plano interno 6.2 | 108 |
| ANEXO 12. Evidências das Atividades..... | 113 |
| Plano interno 6.3 | 113 |
| ANEXO 13. Evidências das Atividades..... | 119 |
| Plano externo 1.4..... | 119 |
| ANEXO 14. Evidências das Atividades..... | 129 |
| Plano externo 1.5..... | 129 |
| ANEXO 15. Evidências das Atividades..... | 138 |
| Plano externo 1.6..... | 138 |
| ANEXO 16. Evidências das Atividades..... | 141 |
| Plano externo 3.1..... | 141 |
| ANEXO 17. Evidências das Atividades..... | 147 |
| Plano externo 3.2..... | 147 |
| ANEXO 18. Evidências das Atividades..... | 156 |
| Plano externo 4.3..... | 156 |
| ANEXO 19. Evidências das Atividades..... | 160 |
| Atividade em desenvolvimento - Plano externo 1.3 | 160 |
| ANEXO 20. Evidências das Atividades..... | 170 |
| Atividade complementar 2 - Plano externo 1.3 | 170 |
| ANEXO 21. Evidências das Atividades..... | 177 |
| Atividade não realizada/recalendarizada - Plano interno 1.2 | 177 |
| 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 179 |

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O princípio da Igualdade de Género e não-discriminação assume um papel preponderante para o desenvolvimento da sociedade em geral, ao nível político, económico, social e cultural e no quadro da integração de uma política de responsabilidade social das organizações. Assim, este processo tem dois tipos de abrangência: o território (dimensão externa) e a entidade (dimensão interna), estando estas dimensões presentes ao longo de todas as fases, atividades e produtos do projeto.

Neste sentido, as autarquias locais assumem um papel primordial na integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente, através da adoção de planos municipais para a igualdade e não discriminação, assumindo 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 – ENIND¹.

A elaboração e implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação consubstancia o compromisso do Município de Mesão Frio em assegurar os interesses da sua população, nomeadamente, em termos de promoção da igualdade e da qualidade de vida de mulheres e de homens, através do combate ao preconceito e à discriminação, contribuindo, assim, para um concelho mais justo, mais solidário e mais inclusivo.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Mesão Frio, concebido para o quadriénio 2023-2026, é um documento dinâmico e flexível, que pretende dar resposta às mudanças e exigências sociais, políticas, económicas, ambientais e tecnológicas, que se verifiquem nesse horizonte temporal.

A sua elaboração e implementação assentam no compromisso dos/as decisores/as políticos e dos principais atores locais neste processo contínuo e cíclico, que se desenvolve do diagnóstico local à avaliação do plano, resultando também na garantia de um modelo de governação transparente e participado ao longo de todas as fases do projeto.

A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) do Município de Mesão Frio, nomeada pelo Presidente da Câmara Municipal, tem como finalidade, promover a igualdade a nível local e assegurar a implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, em linha com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual» e respetivos plano de ação², bem como tendo em consideração a Agenda 2030 e os Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS). Esta

¹ Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.

² Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH 2018-2021); Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD 2018-2021); Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC 2018-2021);

equipa surge no âmbito do protocolo celebrado com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2021) e é composta por 5 pessoas, entre as quais se encontram o Presidente da Câmara Municipal, a Conselheira interna para Igualdade e dirigente no Município, a Conselheira externa para a Igualdade e representantes de organizações da sociedade civil, com reconhecida competência técnica nas áreas de intervenção em que atuam e com um papel determinante no que respeita à promoção da igualdade e não-discriminação (anexo 1)³.

No âmbito do período de vigência do PMIND, prevê-se que a EIVL reúna com regularidade de forma a acompanhar e monitorizar a execução do PMIND, sendo que ao longo dos primeiros 12 meses de execução prevê-se um mínimo de 3 reuniões com a participação da maioria dos seus elementos (acima dos 2/3).

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Mesão Frio foi aprovado em Reunião de Câmara (18 de janeiro de 2023 – anexo 2) e, posteriormente, apresentado em Assembleia Municipal a 27 de fevereiro de 2023 (anexo 3). O documento também se encontra disponível para consulta no site da Câmara⁴.

Prevê-se, ainda, que este Relatório de Execução do Plano para a Igualdade esteja também acessível no site da Câmara, após a sua aprovação pela Equipa para a Igualdade na Vida Local.

Este Relatório de Execução será, também, apresentado ao Executivo Camarário e à Assembleia Municipal.

³Despacho de constituição da EIVL, onde consta a alteração dos membros nomeados em 2021, de acordo com a referência do anexo 5 do PMIND de Mesão Frio).

⁴ [II Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio | CM Mesão Frio \(cm-mesaofrio.pt\)](https://cm-mesaofrio.pt)

2. CONTEXTUALIZAÇÃO

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Mesão Frio é executado no âmbito da candidatura, em 2020, ao aviso n.º POISE-22-2020-03 do organismo intermédio Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). O aviso refere a Tipologia 1.06 - Apoio técnico a elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, correspondendo a uma das tipologias de operações que dá resposta aos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) - Portugal + Igual 2018-2030 e aos respetivos Planos Nacionais de Ação - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018-2021, Plano de Ação para a Prevenção e Combate a Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD) 2018-2021 e Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC), a desenvolver entre 2018 e 2021, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de Maio, bem como do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018, de 19 de junho.

Assente na ideia de que o Município deve promover o desenvolvimento social da sua área de intervenção, através da implementação de medidas estratégicas, que respondam às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no Relatório de Diagnóstico e em sintonia com as práticas e áreas de atuação do município, é esperado que se assumam um conjunto de medidas e ações no Plano Municipal para a Igualdade.

Na implementação destas medidas e ações, decorrentes dos resultados evidenciados no diagnóstico local, pretendeu-se mobilizar a comunidade local e identificar no plano outras entidades e/ou agentes parceiros, corresponsáveis pela implementação de cada medida prevista no PMIND, contribuindo de forma ativa e participada para a construção de uma sociedade que valorize o princípio da igualdade entre homens e mulheres e da não discriminação em função do género, nos diversos domínios de intervenção - *mainstreaming* da igualdade de género (Perista & Silva, 2009).

O acompanhamento, a monitorização e avaliação do PMIND assume os pressupostos definidos pelas metas SMART identificadas no plano, correspondendo a uma análise aprofundada e rigorosa do cumprimento das medidas e ações que o PMIND apresentou, em termos da sua realização, do calendário traçado e dos efeitos desejados.



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, a signature with 'A' and 'A012' below it, and several other initials and signatures at the bottom right.

| S | M | A | R | T |
|-----------------------------------|--------------------|------------------------|---|--|
| <i>Specific</i> | <i>Measurable</i> | <i>Achievable</i> | <i>Relevant</i> | <i>Time-based</i> |
| Específicos | Mensuráveis | Atingíveis | Relevantes | Temporizáveis |
| Meta clara e objetiva e detalhada | Meta quantificável | Meta alcançável e real | Meta deve causar um impacto positivo nos resultados | Meta definida para um horizonte temporal |

Figura 1 | Objetivos SMART

Fonte: Objetivos SMART

No PMIND foram também identificados os recursos necessários para a implementação de cada medida, designadamente, os recursos financeiros envolvidos (orçamento municipal, financiamento no âmbito do POISE ou outros fundos comunitários entre outros).

Assim, este relatório reporta a monitorização da implementação das medidas plasmadas no PMIND, aprovado em Reunião de Câmara, em janeiro de 2023 e assenta na avaliação dos resultados obtidos até ao momento (abril 2023 - 4 meses de execução)⁵, nas atividades desenvolvidas e nos ganhos e limitações identificados, de modo a definir estratégias que permitam alcançar as metas propostas pelo Município.

Para tal, numa primeira fase será apresentado o plano de ação interno e externo para o período de referência deste relatório (de janeiro de 2023 a abril 2023). Posteriormente, é indicada a metodologia de recolha de dados, bem como as evidências reunidas, de forma a elaborar um ponto de situação de todos os indicadores previstos no plano e metas atingidas.

Após essa análise o relatório deverá evidenciar uma execução superior a 70% das medidas previstas para o respetivo período e, caso haja medidas previstas no PMIND, mas que não tenham sido executadas, este relatório apresentará as razões que levaram ao não cumprimento das mesmas.

O presente relatório será, numa primeira fase, validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, para

⁵ No que diz respeito à verificação da efetividade da implementação do Plano, o disposto no ponto 3 do Aviso, refere que o Relatório da Execução do Plano deve estar concluído até três meses antes da data do termo da operação financiada (junho de 2023). No âmbito da candidatura, este relatório de execução abrange um período inferior a 12 meses. Esta redução do período de implementação do PMIND, deveu-se ao facto de a elaboração do diagnóstico local ter sido uma fase mais longa do processo, devido à dificuldade na recolha e análise de dados de forma a responder aos indicadores do Aviso, à gestão e adaptação do município no quadro da transferência de competências, ao contexto de pandémico e às situações de emergência social decorrentes do contexto de Guerra na Ucrânia, bem como a outros motivos que conduziram a uma ausência prolongada de recursos humanos que estavam afetos ao projeto. Consequentemente, estes motivos levaram a que o PMIND fosse apenas aprovado em reunião de Câmara em janeiro de 2023, pelo que até abril de 2023 apenas decorreram 4 meses de implementação do PMIND. Atendendo a que no âmbito da candidatura foi autorizado, a título excecional, que os relatórios de execução dos planos municipais pudessem estar terminados até um mês antes do final do projeto, decidiu-se que seriam consideradas as ações / medidas levadas a cabo no âmbito do PMIND até abril de 2023, de forma a que possa ser, primeiramente, validado pela EIVL e, posteriormente, apresentado ao executivo camarário e assembleia municipal.

posterior submissão ao Executivo Camarário e apresentação à Assembleia Municipal, ficando, posteriormente, disponível no site da câmara municipal.

Deste modo, o relatório facilitará a análise, a monitorização e a gestão do impacto das medidas planeadas e implementadas até à data. Note-se que este processo é participativo, envolvendo de forma contínua os parceiros do projeto na sua validação e atualização, podendo surgir alterações ao inicialmente proposto, de acordo com as informações que dele decorram e de modo a promover uma melhoria contínua ao longo de todo o processo de implementação do projeto.

Importa acrescentar que, está também previsto uma avaliação destes primeiros 4 meses de implementação realizada por uma entidade externa, de forma a incrementar o rigor e isenção face ao cumprimento das metas definidas previamente, a sua qualidade e eficácia, através de um relatório que estabelece a relação entre os indicadores e as metas estabelecidas. Este contributo externo especializado permite uma reflexão conjunta sobre o processo de implementação do plano, contribuindo para a definição de estratégias adequadas para o desenho e implementação de ações futuras. Esta avaliação será validada pela Equipa para Igualdade na Vida Local, para posterior aprovação pelo Executivo Municipal e submissão a Assembleia Municipal, até junho de 2023. Posteriormente, prevê-se a elaboração de relatórios de progresso anuais, que serão da responsabilidade da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

Por último, finda a vigência do plano, prevê-se uma avaliação final que deverá ser apresentada e aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal, após validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local, numa lógica de continuidade ao processo iniciado, salvaguardando-se que deverão ser comunicadas, com a brevidade possível, eventuais irregularidades ou situações que possam comprometer o cumprimento das metas estabelecidas no PMIND.

Em suma, os relatórios de avaliação permitirão analisar os resultados das ações de intervenção do projeto e os seus efeitos no público-alvo, bem como aferir em que medida a mudança operada foi no sentido expectável. Desta forma, será possível monitorizar o cumprimento das metas estabelecidas; avaliar o impacto nas pessoas, organização e território; avaliar o processo participativo e de envolvimento dos diferentes *stakeholders*; identificar os pontos fortes e fracos, ameaças e oportunidades e atuar numa lógica de melhoria contínua.



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, a signature with 'A' next to it, 'Kortz', '9', '24', and several other initials.

3. REUNIÕES EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL - EIVL

No âmbito do Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação - Nova Geração, celebrado entre o Município de Mesão Frio e a CIG, que visa a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), foi nomeada pelo Presidente da Câmara Municipal a EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local, tendo como competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito deste Protocolo, designadamente, o Plano Municipal para a Igualdade.

A EIVL do Município de Mesão Frio é composta por 5 pessoas, nomeadamente, o Presidente da Câmara Municipal, a Conselheira interna para Igualdade e dirigente no Município, a Conselheira externa para a Igualdade e representantes de organizações da sociedade civil, com reconhecida competência técnica nas áreas de intervenção em que atuam e com um papel determinante no que respeita à promoção da igualdade e não-discriminação.

De acordo com o Guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis (revisto), no âmbito do período de vigência do PMIND, prevê-se que no âmbito da implementação do modelo de governação, que a EIVL reúna com regularidade de forma a acompanhar e monitorizar a execução do PMIND, sendo que ao longo dos primeiros 12 meses de execução prevê-se um mínimo de 3 reuniões com a participação da maioria dos seus elementos (acima dos 2/3), salvaguardando-se que caso exista um período de execução inferior a 12 meses, o número de reuniões da EIVL possa ser inferior.

O Município de Mesão Frio aprovou o seu PMIND em janeiro de 2023, sendo que este relatório focar-se-á no período de execução compreendido entre janeiro e abril de 2023 (4 meses).

De acordo com a ata disponibilizada em anexo (anexo 4), na fase da implementação do PMIND, a EIVL reuniu, a 17 de abril de 2023, com o objetivo de dar conhecimento do regimento de funcionamento da EIVL e ser apresentado o II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não-Discriminação de Mesão Frio, bem como o respetivo ponto de situação da execução das ações nele previstas até 31 de março de 2023. Estiveram presentes mais de 2/3 dos seus elementos (80% dos membros da equipa EIVL), conforme ata em anexo.

Prevê-se, ainda, a realização de pelo menos mais duas reuniões da EIVL até ao final de junho de 2023, designadamente, para aprovação deste Relatório de Execução do Plano para a Igualdade (previsivelmente a 27 de abril) e do Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade (previsivelmente a 12 de junho).

4. PRINCIPAIS CONCLUSÕES DO DIAGNÓSTICO LOCAL

O Município de Mesão Frio aposta na responsabilidade social, e como tal, também pretende adotar boas práticas em matéria de Igualdade de Género e não discriminação. Em termos gerais, verifica-se uma tendência do Município na implementação de uma abordagem integrada de género (*mainstreaming* de género) como dimensão estratégica na organização do Município.

Salienta-se que nos vários setores da administração pública local já se encontram representados homens e mulheres. Note-se que a vereação, os cargos de chefia camarária e as diferentes divisões municipais tem a representação de mulheres. No mandato 2021/2025 salienta-se como aspeto positivo, o facto de haver uma maior representatividade do sexo feminino em relação ao mandato anterior (20% e 10%, respetivamente) Existe também uma ampla participação de mulheres nos vários concelhos municipais de Mesão Frio, o que será um indicador positivo de envolvimento dos homens e mulheres do concelho nas temáticas relevantes do Município e em áreas estratégicas de atuação, como são a saúde, a educação, a proteção social, a segurança e a defesa da floresta.

Destaca-se, ainda, o facto de haver um elevado número de mulheres que integraram os quadros de pessoal do município (74% das integrações) entre 2016 e 2021.

Ainda ao nível interno, as medidas que venham a integrar o Plano de Igualdade devem, sempre que possível, resultar de um diálogo participado entre o município e os/as seus/suas colaboradores/as. Devem, ainda, ser estratégias adequadas e úteis não só para o município, enquanto entidade, que daí deve retirar benefícios e vantagens em termos de rentabilidade e gestão laboral, mas igualmente, para os/as seus/suas colaboradores/as, tornando-se sustentáveis ao longo do tempo. Estas medidas devem promover a igualdade de género no local de trabalho, mas também permitir uma maior conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos/as seus/suas colaboradores/as.

A inclusão de objetivos relacionados com a promoção da igualdade de género e não discriminação no âmbito da avaliação do desempenho seria um incentivo importante, permitindo também ao município assumir este tema como uma prioridade também ao nível do desempenho das atividades dos seus colaboradores.

No que respeita ao posicionamento remuneratório, as diferenças encontradas devem-se a diferentes tempos de serviço em funções públicas, bem como à avaliação do desempenho que determina a alteração de posicionamento remuneratório. Na função pública, existe uma tabela remuneratória que estabelece os valores base para cada categoria profissional, independentemente do sexo do/a trabalhador/a, que prevê que para iguais funções corresponda igual retribuição salarial.

A promoção de formação específica nesta área deveria ser uma prioridade do município, através da sua inclusão no plano de formação interno que deveria existir e ser estruturado, permitindo aos/às seus/suas

11




colaboradores/as identificarem as suas necessidades a este nível.

Quanto à promoção do diálogo social interno é de reforçar a importância de iniciativas recentes que visam a abertura e participação dos/as colaboradores/as do município em sessões plenárias. Contudo, este tipo de iniciativas seria essencial manter e torná-las parte integrante da atividade do município.

Ao nível interno também se verifica uma preocupação com a promoção do respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho, nomeadamente, através da criação de ferramentas que regulam e sensibilizam os/as seus/suas colaboradores/as para a adoção de comportamentos nesse sentido, interna e externamente.

Seria importante ao nível da promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal no município adotar medidas que permitissem esse reforço. Embora seja referido que não há obstáculos às pretensões dos/as colaboradores/as, não existe uma atuação que seja dirigida especificamente nesse sentido e contemple medidas para o efeito, pelo que seria de refletir mais e melhor sobre esta dimensão, uma vez que existem várias opções nesse sentido, designadamente, no que respeita a flexibilização de horários, compensação ou bancos de horas, trabalho a partir de casa, incentivos à participação na vida escolar dos filhos, incentivos na área da saúde e da família, entre outros. A par deste aspeto, deveria haver uma maior divulgação dos direitos em relação à igualdade e à não discriminação em função do sexo, maternidade e parentalidade.

Foi possível concluir também que apesar de haver já alguma preocupação do município na utilização de uma linguagem adequada (neutra e inclusiva) na comunicação interna e externa, é ainda necessário alguma revisão e correções em documentos já existentes e a estruturação dessas regras para utilização na produção documental e utilização de imagens por parte do município.

É necessário apostar num tratamento de dados que contemple a sua diferenciação, nomeadamente, considerando a desagregação da informação por sexo masculino e feminino, pois nem sempre se consegue analisar os dados existentes tendo em conta estas dimensões. Uma das maiores lacunas existentes é o facto de não só não haver informação suficiente desagregada por sexo, como também não há informação recolhida e tratada que permita verificar o impacto do cruzamento de diferentes variáveis que se sobrepõem para acentuar as assimetrias e desigualdades sociais na população (ex: sexo, idade, nacionalidade, orientação sexual, deficiência) - interseccionalidade.

Destaca-se a preocupação do Município em integrar a perspetiva de género nas políticas, programas e medidas implementadas a vários níveis: educação, saúde, social e cultura. Estas medidas tem vindo a considerar o princípio da igualdade, não-discriminação, promovendo a inclusão e desenvolvimento social. Mas é necessário abordar mais especificamente em cada uma delas esta abordagem e sensibilização para as questões relacionadas com o tema.

É importante a implementação de uma política de monitorização e avaliação mais efetiva, nas condições de vida das mulheres e dos homens, assim, como uma articulação com as entidades do município que atuam junto da população no sentido de haver uma recolha de dados mais promissora que permita avaliar dimensões relacionadas com as vulnerabilidades da população e diferentes dimensões do público-alvo com quem trabalham, mas também identificar boas práticas ou necessidades de melhoria que as entidades do município possam sentir. É necessário tornar mais visível aos olhos da população em geral esta preocupação e atuação em matéria de promoção da igualdade e não discriminação, sensibilizando-a também para estas questões.

O Município assegura respostas integradas à população mais vulnerável, designadamente idosos, crianças e jovens, pessoas com deficiência ou mais carenciadas em termos económicos e desempregados, nomeadamente, através da articulação com entidades locais que prestam apoios à população. A promoção de sinergias e respostas às necessidades destas pessoas deve manter-se e ser reforçada através do envolvimento conjunto e participação ativa do município e das entidades que o integram, que na medida do possível devem atuar numa lógica de cooperação e promoção do bem-estar e qualidade de vida dos munícipes.

A rede social é um importante instrumento de auscultação, participação e envolvimento da rede local com o objetivo de responder às necessidades dos munícipes.

Destacam-se algumas respostas sociais do município, que visam, entre outros objetivos, promover a igualdade de oportunidades: cantina social, ajudas técnicas, apoio alimentar e fornecimento outros bens de primeira necessidade, ajuda económica através do Rendimento Social de Inserção, apoio à habitação, bolsas de estudo, prémios de mérito, ação social escolar, transporte escolar e promoção de ações e grupos de voluntariado em Mesão Frio.

Ao nível da prevenção da violência contra as mulheres e violência doméstica, destaca-se a atuação do município na promoção de ações de formação e na sensibilização da população mais jovem nas escolas. Há, no entanto, falta de formação do pessoal docente nesta matéria, quando são importantes agentes da comunidade educativa que contribuem para a formação cívica e pessoal dos/as seus/suas alunos/as. Assim, seria crucial apostar na formação específica deste público e na divulgação de informação e intervenção nestas temáticas.

O Município assegura, através das parcerias locais, a existência de serviços de apoio à vítima, bem como a divulgação de informação relevante no âmbito da prevenção e combate à violência doméstica. Salienta-se a este nível a adesão a protocolos no âmbito do apoio à vítima e a promoção de medidas que visam o seu auxílio.

No que diz respeito ao acesso e disponibilização de informação, o município utiliza bastante as redes sociais como forma de comunicação externa. A consulta pública é um instrumento de promoção do diálogo



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and notes in blue ink, including the name 'A Mesle' and the number '13'.

social externo, que contribui para a melhoria da atividade do município através do acolhimento de contributos externos, face a determinado tema, como foi o caso do sistema de recolha de biorresíduos de Mesão Frio.

A infoexclusão poderá ser uma limitação no município no que diz respeito à utilização de tecnologias por parte dos munícipes, em particular da população idosa. Tem sido implementadas medidas no sentido de potenciar o acesso a alguns serviços digitais, designadamente no setor da saúde. A criação de dois postos de tele-saúde, é um exemplo disso, assim como da vontade do Município em alargar as oportunidades de acesso dos munícipes aos serviços de saúde, disponibilizando também a possibilidade de transporte para a deslocação até esses serviços. Destaca-se ainda, as iniciativas, nomeadamente, no âmbito da Universidade Sénior, para sensibilização sobre temas importantes ligados à saúde da população idosa, que permitem não só a ocupação dos seus tempos livres, o combate ao isolamento social e seus efeitos psicológicos, bem como o enriquecimento cognitivo e cultural, a comunicação e partilha de experiências neste público-alvo.

Na população mais jovem é de destacar as ações de sensibilização na área da saúde, em particular, sobre educação sexual que são promovidas nas escolas.

Ao nível cultural, Mesão Frio aposta na variedade da oferta e sua divulgação. Envolve as entidades locais e procura rentabilizar a utilização dos equipamentos existentes. No entanto, nestas ofertas culturais seria importante prever atividades que pudessem retratar temas importantes ligados à igualdade de género, não discriminação, orientação sexual, deficiência, imigração, tráfico de seres humanos, diferenças sociais, culturais, raciais e étnicas, contribuindo para a desmistificação de estereótipos e papéis sociais de forma a sensibilizar e envolver a comunidade na reflexão e transformação social. Note-se que o incentivo ao associativismo por parte do município é também uma forma de promover a participação cívica nas várias áreas de intervenção do município.

No que diz respeito à prática desportiva não existem federações no Município e no desporto escolar são poucas as raparigas envolvidas, pelo que poderá ser fomentado a sua integração em modalidades desportivas, designadamente, nas que estão menos representadas. O Município disponibiliza aos seus munícipes os equipamentos existentes para a prática de atividades, promovendo hábitos de vida saudável e a ocupação de tempos livres de crianças, jovens, adultos e da população mais idosa.

Na área do emprego e desenvolvimento do setor empresarial, a expansão da zona industrial foi um fator positivo na promoção do emprego, assim como o crescimento do setor do Turismo na região. O Gabinete de Inserção Profissional (GIP) tem um papel de relevo na integração socioprofissional da população desempregada e a aposta do município na formação profissional tem contribuído para a qualificação e inserção profissional.

Note-se que, nos últimos anos, houve um aumento do número de empregadores de Mesão Frio, embora

não se saiba quantos são homens e mulheres.

Ainda ao nível do emprego, as diferenças salariais em termos de ganho médio mensal são significativas quando se compara homens e mulheres. Seria de promover no Município uma maior sensibilização nesta área, de forma a promover a igualdade entre ambos os sexos, fazendo corresponder a igual trabalho e de igual valor o mesmo salário, independentemente do sexo do/a trabalhador/a.

Por último, a sustentabilidade ambiental é uma preocupação do município e, como tal, tem sido levadas a cabo várias iniciativas no âmbito da sensibilização e educação ambiental, de forma a que todos/as possam utilizar e preservar os recursos de hoje de forma responsável, sem comprometer o das gerações futuras.

De seguida apresenta-se o plano de intervenção interno e externo com as respetivas ações/medidas que integram o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação para o período temporal de janeiro a abril de 2023 (4 meses). São também indicados os/as destinatários/as, indicadores, metas previstas e atingidas, entidades envolvidas na sua execução, cronograma previsto e data de realização efetiva de cada atividade.

5. PLANO DE INTERVENÇÃO

O Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio estrutura-se em sete objetivos gerais:

- Implementação/reforço de uma abordagem integrada de género no Município;
- Promoção da cidadania e educação para a igualdade;
- Promoção da Igualdade de Género e de oportunidades no acesso ao emprego e formação;
- Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Prevenir e intervir na violência de género ou doméstica;
- Promover a Igualdade de Género na área da Saúde;
- Promover a Igualdade de Género na participação política;
- Reduzir as desigualdades sociais e de género no concelho;
- Promover a participação paritária de rapazes e raparigas na área do desporto e juventude;
- Promover o acesso às novas tecnologias da informação e comunicação, como forma de combate à infoexclusão.

A cada um desses objetivos gerais correspondem objetivos específicos, operacionalizáveis em ações e medidas definidas para cada um deles, com indicadores para a sua realização e metas a atingir.

Para a realização deste relatório de execução foram consideradas as medidas/ações cuja implementação no âmbito do PMIND estava prevista ocorrer até abril de 2023.

Inicialmente, previa-se a conclusão de algumas medidas enunciadas nos planos de ação interno e externo num período temporal mais longo e distante, contudo atendendo ao facto de o Município de Mesão Frio ter conseguido antecipar a sua realização e concretização das metas definidas, estas farão parte do conjunto de ações a considerar no âmbito deste relatório de execução.

Assim, na tabela que se segue apresenta-se o quadro geral que sintetiza todas as ações do PMIND de Mesão Frio a considerar no âmbito deste relatório, quer no plano interno, quer no plano externo.

Plano Interno

PLANO INTERNO

Objetivo Geral: Implementação/reforço de uma abordagem integrada de género no Município de Mesão Frio

| ESTADO | Área | Objetivos Específicos | Ações/Medidas | Destinatários | Indicadores | Meta | Responsável / Entidades envolvidas | Recursos Financeiros | Calendarização | Eixo ENIND / Objetivo Geral |
|--------------------|----------------------------------|---|---|---|---|---|------------------------------------|--|--------------------------|-----------------------------|
| CONCLUÍDA | 1 - Estratégia, missão e valores | Salvaguardar os princípios de Igualdade de Género | 1.1 - Incluir formalmente o princípio da Igualdade de Género como orientador das práticas do Município | Municipal e colaboradores/as do Município | Referência expressa à Igualdade de Género como princípio orientador da ação do Município. | Incluir referência ao princípio da Igualdade de Género no site do Município | Município | Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes | Janeiro a fevereiro 2023 | PAIMH OE1 |
| | | | 1.2 - Inclusão em SIADAP 1 de pelo menos dois objetivos relacionados com a promoção da IG e não discriminação | Colaboradores/as do Município | | Inclusão de pelo menos 2 objetivos relacionados com a promoção da IG e não-discriminação na avaliação de desempenho dos/as colaboradores/as SIADAP 1. | | | | |
| Re-calendrarização | | | | | | | | | | |

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials and a signature.

| | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|--|-------------------------------|--|---|-----------|--|----------------------|------------|
| CONCLUÍDA | 3 - Diálogo Social e participação dos/as trabalhadores/as | Divulgar informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade; | 3.1 - Divulgar a informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade, através dos meios de comunicação interna e/ou outros mecanismos. | Colaboradores/as do Município | Criação de mecanismos de divulgação da informação. | 2 Mecanismos de divulgação de informação. | Município | Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes | janeiro – março 2023 | PAIMH OE 1 |
| CONCLUÍDA | | Promover a participação dos/as trabalhadores/as na definição de medidas relativas à igualdade de Género e não discriminação e à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e paternidade/maternidade. | 3.4 – Sistematizar as medidas existentes de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional existentes no Município | Colaboradores/as do Município | Criação de mecanismos de divulgação da informação | 1 Documento ou Cartaz informativo das medidas do município promotoras de conciliação. | Município | Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes | Março 2023 | PAIMH OE 1 |

| | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|-------------------------------|---|---|-----------|--|----------------------|-----------------------|
| CONCLUÍDA | 4 - Dever de respeito pela dignidade entre homens e mulheres no local de trabalho | Garantir o respeito pela dignidade do homem e da mulher no local de trabalho. | 4.1 - Criação de mecanismos de divulgação de informação sobre meios disponíveis para apresentação de queixa | Colaboradores/as do Município | Formulário para apresentação de queixa/reclamação; Criação de mecanismos | Criação de um formulário interno para apresentação de queixa; 1 Mecanismo de divulgação de informação. | Município | Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes | fevereiro 2023 | PAIMH OE 1 |
| CONCLUÍDA | 5 - Comunicação, Informação e Imagem | Promover a comunicação e divulgação das estratégias de promoção da IG e não discriminação adotadas pelo Município | 5.1 - Divulgação do Plano Municipal para a Igualdade de Género | Colaboradores/as e Municipais | 2 Mecanismos de divulgação | Publicação do PMIND no site do Município Apresentação do PMIND à Rede Social | Município | Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes | janeiro a março 2023 | PAIMH OE 1 |
| CONCLUÍDA | 6 - Conciliação da profissional, familiar e pessoal | Fomentar a participação masculina na vida familiar Incentivar ao gozo da licença parental exclusiva do pai entre os homens trabalhadores | 6.1 - Sensibilização de mecanismos criados para o efeito | Colaboradores/as do Município | Criação de mecanismos | 1 Mecanismo | Município | Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes | 19 março 2023 | PAIMH OE 1 OE 2 |
| CONCLUÍDA | | | 6.2 - Sensibilização de mecanismos criados para o efeito | Colaboradores/as do Município | Criação de mecanismos | 1 Mecanismo Periodicidade anual | Município | Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes | 19 março (2023-2026) | PAIMH OE 1 OE 2 |



| | | | | | | | | | | |
|-----------|--|--|-------------------------------|----------------------|-------------|-----------|--|-------------------------|---|-----------------------|
| CONCLUÍDA | Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da Câmara Municipal de Mesão Frio que possam facilitar a conciliação trabalho-família (creches, serviços de apoio crianças/idosos, etc.) | 6.3 - Criar e divulgar informação com os recursos existentes na área da Câmara Municipal de Mesão Frio | Colaboradores/as do Município | Criação de mecanismo | 1 Mecanismo | Município | Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes | Fevereiro Março 2023 | - | PAIMH OE 1 OE 2 |
|-----------|--|--|-------------------------------|----------------------|-------------|-----------|--|-------------------------|---|-----------------------|

Plano Externo

| PLANO EXTERNO | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---------------------------------------|---|---|--------------------------------------|--|----------------|---------------------------|--|
| EDUCAÇÃO | | | | | | | | | | |
| Objetivo Geral: Promoção da cidadania e educação para a igualdade | | | | | | | | | | |
| Estado da Ação/Medida | Objetivos Específicos | Ações/Medidas | Destinatários | Indicadores | Meta | Responsável / entidades envolvidas | Recursos Financeiros | Calendarização | Eixo ENIND Objetivo Geral | |
| CONCLUÍDA | Sensibilizar e prevenir para a violência de género e violência doméstica junto da comunidade escolar | 1.4 - Realizar ações de prevenção na área da violência de género e em particular sobre a violência no namoro e o <i>bullying</i> . | Alunos/as dos agrupamentos de escolas | Nº de ações Nº de alunos participantes | 1 Ação 30 Alunos/as do ensino básico e/ou secundário | Município Agrupamentos de Escolas | Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes | 2023-2026 | PAYMVD OE1 | |
| CONCLUÍDA | Sensibilizar os alunos/as da Universidade Sénior para a problemática da violência de género e violência doméstica | 1.5 - Promover ações de sensibilização/informação/reflexão sobre a violência de género, violência doméstica e em particular sobre a violência contra os idosos | Alunos/as da Universidade Sénior | Nº de ações Nº de participantes | 1 Ação 30 Participantes | Município Universidade Sénior | Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes | 2023-2026 | PAYMVD OE1 | |

| | | | | | | | | | |
|-----------|--|--|-----------|-----------------------|-------------|---------------------|--|------|----------------|
| CONCLUÍDA | Divulgar informação sobre a temática da igualdade de Género e de oportunidades | 1.6 - Criação de espaços de divulgação e consulta de informação sobre a igualdade de Género e de oportunidades | Municipes | Criação de mecanismos | 1 Mecanismo | Município IPSS's | Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes | 2023 | PAIMH I OE3 |
|-----------|--|--|-----------|-----------------------|-------------|---------------------|--|------|----------------|

| CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL | | | | | | | | | |
|---|--|---|---------------|---|--------------------|------------------------------------|--|----------------|-----------------------------|
| Objetivo Geral: Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal | | | | | | | | | |
| | Objetivos Específicos | Ações/Medidas | Destinatários | Indicadores | Meta | Responsável / entidades envolvidas | Recursos Financeiros | Calendarização | Eixo ENIND Objetivo Geral |
| CONCLUÍDA | Fomentar a participação masculina na vida familiar | 3.1 - Campanha de sensibilização/informação para a participação dos homens na vida familiar | Municipes | Campanha de sensibilização e informação | Cartaz de campanha | Município | Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes | Março 2023 | PAIMH I OE2 |

| | | | | | | | | |
|-----------|---|-----------|-----------------------|-------------|-----------|--|----------------|-------------|
| CONCLUÍDA | Divulgação dos recursos existentes na área geográfica do Município de Mesão Frio que possam facilitar a conciliação trabalho-família (creches, serviços de apoio crianças/idosos, etc.) | Municipes | Criação mecanismos de | 1 Mecanismo | Município | Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes | Fevereiro 2023 | PAIMH OE2 |
|-----------|---|-----------|-----------------------|-------------|-----------|--|----------------|-------------|

| VIOLÊNCIA DE GÉNERO E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA | | | | | | | | | |
|---|--|--|-----------------------------------|---|--------------------|------------------------------------|--|----------------|-----------------------------|
| Objetivo Geral: Prevenir e intervir na violência de género ou doméstica | | | | | | | | | |
| | Objetivos Específicos | Ações/Medidas | Destinatários | Indicadores | Meta | Responsável / Entidades envolvidas | Recursos Financeiros | Calendarização | Eixo ENIND Objetivo Geral |
| CONCLUÍDA | Divulgação de informação sobre a violência de género e doméstica | 4.3 - Elaboração de materiais informativos sobre a violência e os direitos das vítimas para divulgação pública estratégica (crianças, jovens, mulheres, idosos/as) | Municipes Vítimas de violência | Nº de documentos/ações realizadas neste sentido | 3 Documentos/ações | Município | Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes | 2023-2026 | PAVMVD OE1 |

5.1 Ações/medidas previstas vs. ações/medidas implementadas/realizadas

Com base no quadro síntese anteriormente apresentado, onde consta o plano interno e externo previsto no âmbito do PMIND de Mesão Frio, para o período de janeiro/2023 a abril/2023, verifica-se que o Município executou mais de 70% das ações previstas, tendo atingido a maior parte das metas e, em alguns casos, tendo até superado.

Salienta-se, contudo, que houve necessidade de, em algumas medidas/ações serem feitos alguns ajustes, designadamente, em termos de calendarização, por motivos diversos. No entanto, o Município mostrou-se capaz de levar a cabo quase a totalidade das ações dentro do período globalmente previsto para a avaliação da execução das mesmas, considerando-se, portanto, que essas ações foram cumpridas, conforme mostram as evidências em anexo a este relatório.

O Município também procurou, sempre que possível, proceder a algum tipo de avaliação das ações levadas a cabo, tendo em consideração o público-alvo a que se destinavam, de forma a adequar as metodologias usadas para este fim.

De forma a apresentar uma análise mais pormenorizada das ações previstas e do seu grau de execução, proceder-se-á, de seguida a uma análise individual de cada ação, focando apenas os elementos essenciais relativos a cada uma delas. Os detalhes de cada atividade, bem como as todas evidências recolhidas no âmbito de cada ação podem ser consultados em anexo, na ficha de registo correspondente.

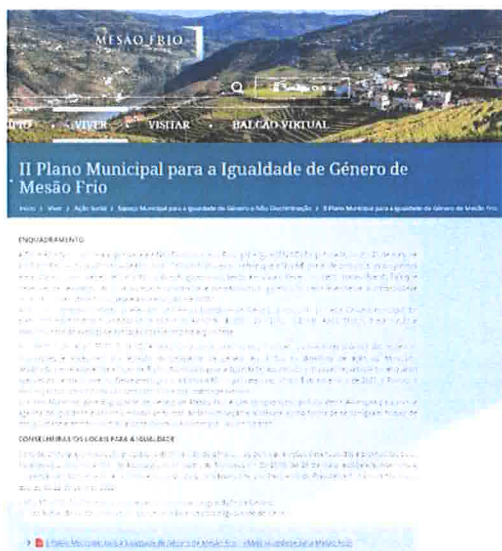
5.1.1 Medidas / Ações - Plano Interno

ÁREA 1 - ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

OBJETIVO ESPECÍFICO: Salvaguardar os princípios da Igualdade de Género

AÇÃO/MEDIDA: 1.1 - Incluir formalmente o princípio da Igualdade de Género como orientador das práticas do Município

EXECUÇÃO DA MEDIDA:



Esta ação encontra-se concluída na medida em que a 18 janeiro de 2023, foi aprovado em reunião de Câmara o II PMIND de Mesão Frio, tendo o mesmo sido publicado no site do Município, no separador Espaço para a Igualdade, encontrando-se acessível para todas as pessoas que pretendam consultá-lo.

A publicação do II PMIND no site do município é precedida de uma nota introdutória que reforça o princípio da igualdade de Género como orientador da intervenção do município aos vários níveis da sua atuação.

Foram, ainda, realizadas publicações no site do município e redes sociais com vista à divulgação do II PMIND de Mesão Frio (anexo 5).

ÁREA 3 - DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS

OBJETIVO ESPECÍFICO: Divulgar informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade;

AÇÃO/MEDIDA: 3.1 - Divulgar a informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade, através dos meios de comunicação interna e/ou outros mecanismos.

EXECUÇÃO DA MEDIDA:



Esta ação encontra-se concluída. A meta definida foi superada, uma vez que o município recorreu a 3 mecanismos de divulgação da informação relativa a direitos e deveres dos/as funcionários/as em matéria de igualdade e não-discriminação (anexo 6).

Foi elaborado um documento interno para divulgação dos direitos e deveres dos/as funcionários/as, que foi disponibilizado a todos/as internamente com a **impressão de 10 exemplares** para divulgação física do documento, nos espaços da Câmara Municipal e via **correio eletrónico**.

Para além da disponibilização do mesmo, internamente, está também disponível na biblioteca municipal e no **site – Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação**.

O documento chegou a 70 serviços da Câmara Municipal, englobando 173 Funcionários/as da Autarquia (74 homens e 99 mulheres).

A implementação da Ação/Medida promoveu, a dinamização dos princípios da Igualdade de Género bem como a importância da divulgação dos direitos e deveres dos/das funcionários/as desta Autarquia.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Promover a participação dos/as trabalhadores/as na definição de medidas relativas à Igualdade de Género e não discriminação e à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e paternidade/ maternidade.

AÇÃO/MEDIDA: 3.4 – Sistematizar as medidas existentes de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional existentes no Município

EXECUÇÃO DA MEDIDA:

Esta ação encontra-se concluída. A meta definida foi superada, uma vez que o município criou mais do que um meio para sistematizar e divulgar informação referente a medidas promotoras da conciliação trabalho – família – vida pessoal (anexo 7).

Foram distribuídos os **flyer's** internamente pelos/as funcionários/as da Câmara Municipal, com toda a informação acerca das atividades internas que existem atualmente.

Para além desta distribuição de flyer's internos pelos 180 funcionários/as desta Autarquia, foram divulgadas por correio eletrónico, as medidas que o Município disponibiliza para facilitar a conciliação referida anteriormente e dentro deste âmbito, promover mais medidas que permitam a mesma conciliação.

Procedeu-se, igualmente, à divulgação da iniciativa, através das redes sociais disponibilizadas pelo Município.



25

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'W', 'A. Costa', 'R. Costa', 'eg', and others.

Neste âmbito o serviço de Comunicação e Imagem, procedeu também à introdução dos recursos existentes (atividades internas criadas pela Câmara Municipal) no **site do Município**, na área do Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação, para divulgação dos meios existentes na Autarquia.

A ação dinamizada apelou à consciencialização dos/as funcionários/as para a existência de recursos no Município, que permitam a conciliação trabalho – família.

ÁREA 4 - DEVER DE RESPEITO PELA DIGNIDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NO LOCAL DE TRABALHO

OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantir o respeito pela dignidade do homem e da mulher no local de trabalho.

AÇÃO/MEDIDA: 4.1 - Criação de mecanismos de divulgação de informação sobre meios disponíveis para apresentação de queixa

EXECUÇÃO DA MEDIDA:

Esta medida encontra-se concluída. A meta foi superada com a criação de um formulário interno para apresentação de queixa no local de trabalho e vários mecanismos de divulgação de informação sobre o tema / meios disponíveis para apresentação de queixa.

O formulário foi disponibilizado a todos/as os/as colaboradores/as internamente e via email, na área de trabalho interna (pasta partilhada), bem como no gabinete de apoio jurídico da Autarquia através da disponibilização de cópias impressas.

Para além do formulário foi criado pelo Gabinete de ação Social em cooperação com o Gabinete de Comunicação e Imagem um flyer com informação acerca do Assédio (Dignidade no Local de Trabalho). Este flyer foi disponibilizado na versão impressa (300 exemplares) interna e externamente no Município de Mesão Frio. Encontra-se também disponível no site do município e acessível a todos/as.

A atividade foi também divulgada nas redes sociais do município.

Esta atividade permitiu reforçar os princípios da igualdade e não discriminação, bem como a importância do respeito pela dignidade entre homens e mulheres no local de trabalho internamente e junto das entidades externas do concelho (anexo 8).



ÁREA 5 - COMUNICAÇÃO, INFORMAÇÃO E IMAGEM

OBJETIVO ESPECÍFICO: Promover a comunicação e divulgação das estratégias de promoção da IG e não discriminação adotadas pelo Município

AÇÃO/MEDIDA: 5.1 – Divulgação do Plano Municipal para a Igualdade de Género

EXECUÇÃO DA MEDIDA:

Esta medida encontra-se concluída, tendo a meta sido atingida (anexo 9).

A 18 janeiro de 2023, o II PMIND de Mesão Frio foi aprovado em reunião de Câmara encontrando-se publicado no site do Município, no separador Espaço para a Igualdade e acessível para todas as pessoas que pretendam consultá-lo ([Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação | CM Mesão Frio \(cm-mesaofrio.pt\)](#)).

Conselho Local de Ação Social de Mesão Frio realiza primeira reunião ordinária do ano

Início > Município > Notícias > Conselho Local de Ação Social de Mesão Frio realiza primeira reunião ordinária do ano

Tipo Geral



30 março 2023

O Conselho Local de Ação Social (CLAS) do Município de Mesão Frio reuniu hoje no Salão Nobre dos Paços do Município para a primeira reunião ordinária de 2023. A reunião serviu, entre outros assuntos, para a apresentação do II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio 2023/2026 – «Mais Igualdade para Mesão Frio». Durante a sessão foi ainda apresentados alguns resultados do Projeto «Força E-Duro» – QJ0243. Foi questionada a agenda da Paulo Silva, presidente do Município de Mesão Frio, a reunião foi liderada pelo vice-presidente Fernando Correia.

Em sede de reunião do Conselho Local de Ação Social de Mesão Frio - CLAS - foi dado a conhecer o II Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação «Mais Igualdade para Mesão Frio» - II PMIND de 30 de março de 2023.

Na apresentação, do II PMIND, foi também dado a conhecer a constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local - EIVL – e as Conselheiras Locais Interna e Externa.

No decorrer da sessão foi disponibilizado aos parceiros, um documento informativo (flyer), acerca da apresentação do II PMIND.

Na apresentação do II PMIND estiveram presentes 13 parceiros, destes, 5 mulheres e 8 homens.

Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a large 'W' at the top right, a signature '27', and various other marks.

ÁREA 6 - CONCILIAÇÃO DA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar a participação masculina na vida familiar

AÇÃO/MEDIDA: 6.1 - Sensibilização através de mecanismos criados para o efeito

EXECUÇÃO DA MEDIDA:

Esta medida encontra-se concluída, tendo a meta sido atingida (anexo 10).

A atividade consistiu na comemoração do Dia do Pai entre os funcionários homens que são pai ou padrasto da CM de Mesão Frio, tendo sido promovida a entrega de imans alusivos o dia do Pai (300 exemplares).

As ações dinamizadas e implementadas promoveram a participação dos funcionários/as, através da divulgação de informação interna, bem como da adesão externa de algumas entidades do concelho, com o objetivo de promover a valorização da participação masculina na vida familiar.



As ações foram realizadas e dinamizadas pelos serviços de ação social do Município, Executivo Camarário, Gabinete de apoio ao Presidente e Gabinete de Comunicação e Imagem. Assim, no âmbito do Dia do Pai, foram realizadas 2 sessões no Salão Nobre da Câmara Municipal, as quais contaram com a participação de 62 funcionários e 2 entidades parceiras – ARPAN e CPCJ (plano externo), Presidentes das 5 juntas de freguesia do Concelho bem como executivo da Assembleia Municipal.

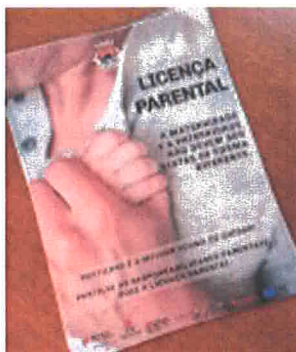
No total (plano interno) distribuíram-se 101 imans,

Foram, ainda, enviados 35 emails pelo Recursos Humanos, para divulgar a atividade interna.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Incentivar ao gozo da licença parental exclusiva do pai entre os homens trabalhadores

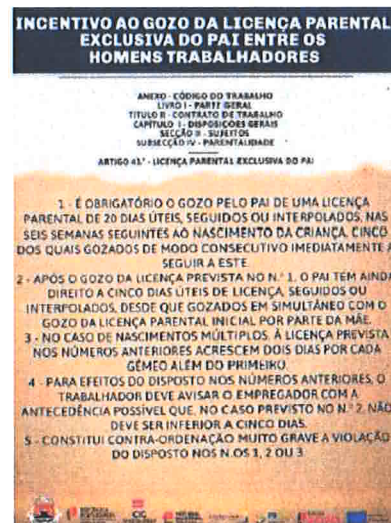
AÇÃO/MEDIDA: 6.2 - Sensibilização através de mecanismos criados para o efeito

EXECUÇÃO DA MEDIDA:



Esta medida encontra-se concluída, tendo a meta sido superada, através da criação de mais do que um mecanismo de sensibilização que incentiva ao gozo da licença parental exclusiva do pai entre os homens trabalhadores (anexo 11).

Foi criado um cartaz de incentivo ao gozo da licença parental, distribuído durante a comemoração do Dia do Pai (20 março), bem como o envio de um email interno com informação relacionada com a licença parental (art.º 43º do Código de Trabalho).



Foram distribuídos 62 cartazes a homens pais e padrastos da CM e enviados 71 emails internos abrangendo todos os serviços da CM.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Divulgação dos recursos existentes na área geográfica da Câmara Municipal de Mesão Frio que possam facilitar a conciliação trabalho-família (creches, serviços de apoio crianças/idosos, etc.)

AÇÃO/MEDIDA: 6.3 - Criar e divulgar informação com os recursos existentes na área da Câmara Municipal de Mesão Frio

EXECUÇÃO DA MEDIDA:

RECURSOS EXISTENTES NO MUNICÍPIO QUE FACILITAM A CONCILIAÇÃO TRABALHO - FAMILIA

- ATELIER MUNICIPAL DE ARTES**
3.ª, 4.ª E 6.ª FEIRA
ENTRE AS 15H30 E AS 18H30.
- Ocupação de tempos livres**
JULHO E AGOSTO.
- ATIVIDADES DE TEMPOS LIVRES - APRENDER FELIZ -**
1.º CICLO: DAS 17H30 AS 19 HORAS.
APOIO NAS INTERRUPTÕES LETIVAS: PÁSCOA E NATAL, PRE-ESCOLAR, AGOSTO.
- CAMPO DE FERIAS**
NA INTERRUPTÃO LETIVA DO NATAL, PÁSCOA E NOS MESES DE JULHO E AGOSTO.
- VOLUNTARIADO JOVEN PARA A NATUREZA E FLORESTAS**
REALIZADO POR QUINZENAS, NOS MESES DE JULHO E AGOSTO.
- BELLYDANCE**
2.ª E 6.ª FEIRA
ENTRE AS 17H30 E AS 19H30.
- BELLYFITNESS**
6.ª FEIRA ENTRE AS 19H30 E AS 21H00.
- MAIS INFORMAÇÕES NO BALCÃO ÚNICO DE ATENDIMENTO DA CÂMARA MUNICIPAL DE MESÃO FRIO**
CONTACTO: 254 890 100
- ESTRUTURA RESIDENCIAL PARA PESSOAS BOMAS**
24H/DIA, TODO O ANO.
- SERVÍCIO DE APOIO DOMICILIÁRIO**
TODOS OS DIAS, INCLUINDO FERIADOS E FINS DE SEMANA, DAS 8 HORAS AS 19 HORAS.
- CABINETE DE INSERÇÃO PROFISSIONAL**
DIAS ÚTEIS: DAS 9 HORAS AS 13 HORAS E DAS 14 HORAS AS 17 HORAS.
- CANTINA SOCIAL**
- CENTRO DE ATIVIDADES DE TEMPOS LIVRES**
TODOS OS DIAS ÚTEIS DO ANO
EM TEMPO DE AULAS: DAS 8 HORAS AS 9 HORAS E DAS 17H30 AS 19H30;
EM TEMPO DE FERIAS LETIVAS: DAS 8 HORAS AS 19H30.
- CENTRO DE DIA**
TODOS OS DIAS, INCLUINDO FERIADOS E FINS DE SEMANA, DAS 08H30 AS 20 HORAS.
- CRECHE**
TODOS OS DIAS ÚTEIS DO ANO, DAS 08H30 ATÉ AS 19H30.
- MAIS INFORMAÇÕES NA SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE MESÃO FRIO**
CONTACTO: 254 892 832

Esta medida encontra-se concluída, tendo a meta sido superada, através da criação de mais do que um mecanismo de divulgação de informação dos recursos existentes na área da Câmara Municipal de Mesão Frio (anexo 12).

Neste âmbito o serviço de Comunicação e Imagem, procedeu à introdução dos recursos existentes (atividades internas criadas pela Câmara Municipal) no site do Município, na área do Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação, para divulgação dos meios existentes na Autarquia.

Foram ainda distribuídos os flyer's internamente pelos/as funcionários/as da Câmara Municipal (200), com toda a informação acerca das atividades internas que existem atualmente.

A atividade também foi divulgada através das redes sociais disponibilizadas pelo Município.



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'W' at the top right and several other scribbles and names like 'A', 'Aritz', 'ey', and 'JP'.

5.1.2 Medidas / Ações - Plano Externo

ÁREA 1 – EDUCAÇÃO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Sensibilizar e prevenir para a violência de género e violência doméstica junto da comunidade escolar

AÇÃO/MEDIDA: 1.4 - Realizar ações de prevenção na área da violência de género e em particular sobre a violência no namoro e o bullying.

EXECUÇÃO DA MEDIDA:



Esta medida encontra-se concluída, tendo a meta sido superada (anexo 13), com a dinamização de 2 sessões e a participação 68 alunos/as.

No dia 14 de fevereiro, em parceria com a APAV, CPCJ, CLDS 4G, realizou-se uma ação de sensibilização sobre violência no namoro para alunos/as do 9º ano do AEPAN. Participaram 38 pessoas (24 do sexo masculino e 14 do sexo feminino).

No final realizou-se uma avaliação da satisfação dos alunos/as com recurso a post-its.

A atividade foi também divulgada no site e nas redes sociais do município, bem como na imprensa local pela entidade parceira.

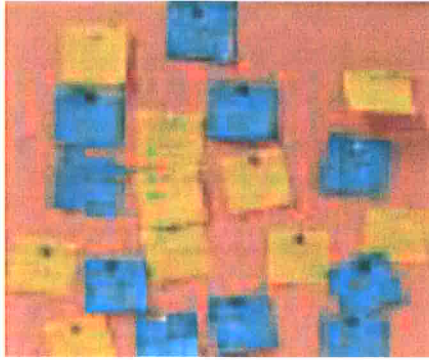
Foram também elaborados individuais para colocar nos tabuleiros da cantina do AEPAN (cerca de 300) com mensagens alusivas ao tema.



No dia 14 de março, realizou-se uma ação de sensibilização sobre a temática "Bullying na escola NÃO", a qual permitiu disseminar pelos/as alunos/as o significado do bullying e alertar para a violência contínua que acontece entre colegas da mesma turma, escola ou entre pessoas que tenham alguma característica em comum.

O público-alvo foram alunos do ensino secundário, tendo participado 30 alunos/as (15 do sexo masculino e 15 do sexo feminino).

Procedeu-se também à elaboração e impressão de 300 flyer`s para serem distribuídos pela comunidade escolar do AEPAN. Pretendeu-se incutir nos/as alunos/as presentes, com a atribuição de uma tarefa final, que consistiu na distribuição dos flyer`s pela restante comunidade escolar, a responsabilidade de disseminar a informação, acerca do tema Bullying na escola NÃO tornando-os membros ativos nesta causa de sensibilização e prevenção.



A avaliação da satisfação da ação foi realizada através de Post- Its;

A atividade foi divulgada através das redes sociais disponibilizadas pelo Município e pelo AEPAN.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Sensibilizar os alunos/as da Universidade Sénior para a problemática da violência de género e violência doméstica

AÇÃO/MEDIDA: 1.5 - Promover ações de sensibilização/ informação/ reflexão sobre a violência de género, violência doméstica e em particular sobre a violência contra os idosos

EXECUÇÃO DA MEDIDA:

Esta medida encontra-se concluída, tendo a meta sido superada (anexo 14), com a dinamização de 1 sessão com a participação de mais de 30 pessoas.

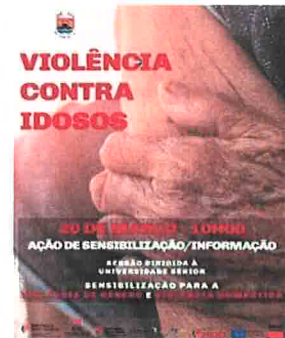


No dia 20 de março, foi realizada uma ação sobre a temática "Violência Contra Idosos", no âmbito da aula de Gerontologia da Universidade Sénior, a qual permitiu informar, sensibilizar e combater comportamentos violentos e todas as formas de agressão existentes na terceira idade. Participaram 47 alunos/as da Universidade Sénior (13 homens e 34 mulheres).

A ação dinamizada pela APAV – EMAM DOURO promoveu também a participação, o convívio entre os/as alunos/os bastante participativos durante a sessão. Foi elaborada uma notícia e promovida a atividade nas redes sociais e site da Câmara Municipal, pelo gabinete de Comunicação e Imagem.

Criou-se também um cartaz para divulgação da sessão;

O registo de avaliação de satisfação foi efetuado através de Post Its.

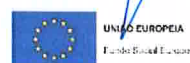


Handwritten signature

Handwritten signature: A. Costa



Cofinanciado por:



Handwritten signature

31

Handwritten signatures and initials

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Divulgar informação sobre a temática da Igualdade de Género e de oportunidades

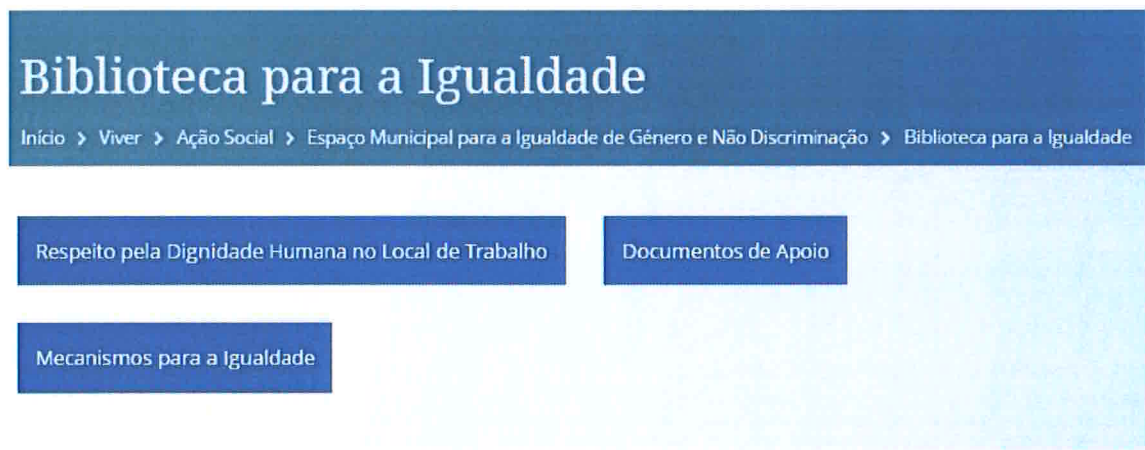
AÇÃO/MEDIDA: 1.6 - Criação de espaços de divulgação e consulta de informação sobre a Igualdade de Género e de oportunidades

EXECUÇÃO DA MEDIDA:

Esta medida encontra-se concluída, tendo a meta sido atingida (anexo 15).

Neste âmbito o serviço de Comunicação e Imagem, procedeu à colocação de todos os documentos utilizados em atividades internas e externas do plano de ação, bem como links de acesso a informação de igualdade de género no site do Município, na área do Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação, de acesso fácil a toda a comunidade.

A disseminação de informação foi acompanhada pelo Serviço de Ação Social em colaboração com o Gabinete de Comunicação e Imagem, em todas as notícias e documentos lançados internamente e exteriormente, no decorrer de todas as atividades.

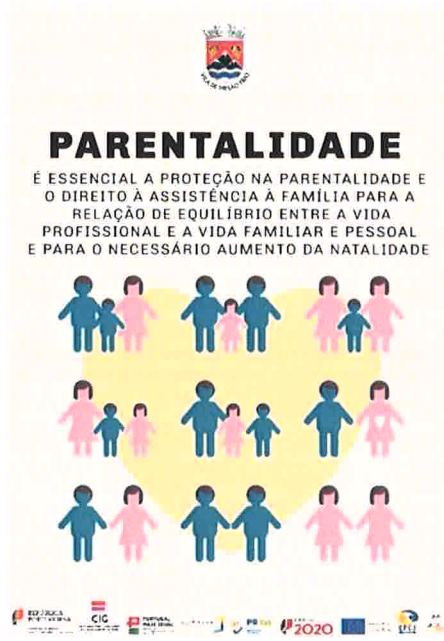


ÁREA 3 – CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Fomentar a participação masculina na vida familiar

AÇÃO/MEDIDA: 3.1 - Campanha de sensibilização/ informação para a participação dos homens na vida familiar

EXECUÇÃO DA MEDIDA:



Esta medida encontra-se concluída, tendo a meta sido superada (anexo 16).

Assinalou-se a Comemoração do DIA DO AMIGO ESPECIAL, no AEPAN, através da toma de um café, durante a manhã do dia 22 de março, com os Pais/Padrastos/Encarregados de Educação/Tios/Avós (Figura Paterna).

A atividade decorreu com entrega de imans alusivos ao dia do PAI, que foram prontamente disponibilizados pelo Ex. mo Sr. Presidente às entidades parceiras no dia 17 de março. No total distribuíram-se 35 imans pelas entidades externas.



Na atividade participaram:

- 12 Pais/Padrastos/Encarregados de Educação/Tios/Avós dos/as alunos/as (AEPAN);
- 23 Pais/Padrastos/Encarregados de Educação/Tios/Avós, dos processos internos e confidenciais (CPCJ); Animadora do AEPAN;
- Alunos/as do AEPAN;

A implementação da ação/medida promoveu a dinamização dos princípios da Igualdade de Género bem como a importância de fomentar a participação masculina na vida familiar.

A ação dinamizada promoveu a participação e convívio das duas e/ou três gerações, o que levou a uma intergeracionalidade, tanto no AEPAN como na CPCJ.

Desta forma, permitiu promover a participação, convívio e bem-estar entre os Pais/Padrastos/Encarregados de Educação/Tios/Avós e os/as alunos/as do AEPAN.

A igualdade de género, foi igualmente fomentada nos 23 processos internos da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ), estas informações não podem ser divulgadas externamente, uma vez que os processos são confidenciais, tendo de existir obrigatoriamente uma proteção de dados.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature that appears to be 'A. Flor' and other initials.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Divulgação dos recursos existentes na área geográfica do Município de Mesão Frio que possam facilitar a conciliação trabalho-família (creches, serviços de apoio crianças/idosos, etc.)

AÇÃO/MEDIDA: 3.2 - Criar e divulgar informação com os recursos existentes na área do Município de Mesão Frio

EXECUÇÃO DA MEDIDA:

Esta medida encontra-se concluída, tendo a meta sido superada (anexo 17) com recurso a vários mecanismos de divulgação..



Neste âmbito o serviço de Comunicação e Imagem em colaboração com a Ação Social e Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio, à elaboração de um flyer com as informações gerais acerca das diversas atividades e apoios que esta IPSS dá aos Municípes.

Foram, ainda, distribuídos os flyer's externamente, para que toda a Comunidade tivesse acesso a todas as atividades e serviços que esta IPSS dá ao Município de Mesão Frio.

A implementação desta ação/medida promoveu os princípios da Igualdade de Género bem como a importância de Concelho de Mesão Frio, nomeadamente a única IPSS existente (SCMMF), possuir recursos internos que permitam a conciliação trabalho – família dos habitantes do Concelho de Mesão Frio.

Procedeu-se à distribuição de 200 flyer's pela Comunidade de Mesão Frio e à divulgação da atividade, através das redes sociais disponibilizadas pelo Município.



O Município procedeu à Criação do Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação no site do Município e na Biblioteca Municipal (Espaço Físico), onde tem acessível informação sobre os recursos de conciliação trabalho-família.



Mesão Frio é um município pertencente à Região Demarcada do Douro, comunidade por onde frequentar naturalmente rurais, sendo vital o flyer de divulgação de um projeto desenvolvido de ações locais.

No âmbito da nova temática que se apresenta no contexto emergente paradigmático, que promove a participação na vida familiar em relação à cultura da profissionalização de recursos com projetos voltados à igualdade de género e condições que permitam dar resposta às necessidades de toda a comunidade.

O Município de Mesão Frio tem vindo a implementar respostas sociais que facilitem a conciliação trabalho-família, considerando a importância da promoção da igualdade de género. A este propósito, destaca-se a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, que levou a uma mudança de organização da vida familiar e consequentemente a uma maior utilização de recursos locais e regionais.

ÁREA 4 - VIOLÊNCIA DE GÉNERO E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Divulgação de informação sobre a violência de género e doméstica

AÇÃO/MEDIDA: 4.3 - Elaboração de materiais informativos sobre a violência e os direitos das vítimas para divulgação a públicos estratégicos (crianças, jovens, mulheres, idosos/as)

EXECUÇÃO DA MEDIDA:

Esta medida encontra-se concluída, tendo a meta sido atingida (anexo 18).

Neste âmbito o Gabinete de Ação Social em colaboração com a APAV – EMVA DOURO, procedeu à colocação de todos os documentos utilizados em atividades internas e externas do plano de ação, bem como links de acesso a informação de igualdade de género no site do Município, na área do Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação, de acesso fácil a toda a comunidade.

Foi criado um espaço online no site do Município, exclusivo para a divulgação de informação / documentos de apoio as temáticas ligas à igualdade e não discriminação – Biblioteca para a igualdade.



A APAV – EMVA DOURO, fez-nos chegar todos os documentos informativos, acerca da temática “prevenir e intervir na violência de género e doméstica.



Procedeu-se também á criação de um espaço físico – Biblioteca Municipal – para acesso a todos os documentos informativos no âmbito da Igualdade de Género e Não Discriminação.



A implementação das diversas Ações/Medidas permitiram atualizar e promover os princípios da Igualdade de Género na Biblioteca do Município, de fácil acesso a toda a Comunidade.

Foram colocadas cerca de 70 cópias de boletins/documentos informativos e 50 documentos informativos na biblioteca municipal.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the number '35'.

5.2 Ações do PMIND em desenvolvimento

O Município de Mesão Frio mantém uma atuação focada e empenhada na prossecução dos objetivos previstos no PMIND, através da realização das ações/medidas nele previstas, de modo a atingir as metas definidas para os períodos de realização das atividades propostas.

Assim, já se encontram em desenvolvimento outras atividades do PMIND, ainda que a distância temporal prevista no PMIND para a sua conclusão seja distante. De forma a dar resposta célere às necessidades locais, Mesão Frio tem aproveitado as oportunidades em termos de recursos humanos, financeiros e materiais disponíveis e as parcerias com entidades locais com agentes sociais motivados e envolvidos, para colocar em prática várias medidas/ações procurando concluí-las tão breve quanto possível.

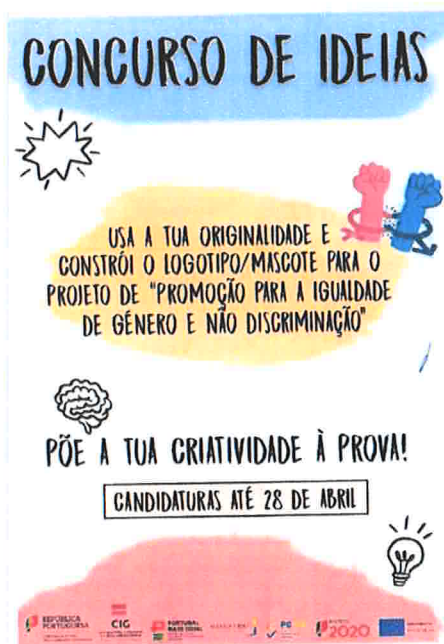
Apresenta-se de seguida uma das atividades que já se encontram em desenvolvimento, remetendo para anexo a consulta dos detalhes relativos à mesma.

ÁREA 1 – EDUCAÇÃO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Sensibilizar a comunidade escolar para a igualdade, género e não discriminação

AÇÃO/MEDIDA: 1.3 - Promover concurso nas escolas para a criação do logotipo / mascote do Projeto do Município de Mesão Frio no âmbito da promoção para a Igualdade de Género e Não-discriminação

EXECUÇÃO DA MEDIDA:



Trata-se de uma atividade em desenvolvimento, em conformidade com o cronograma do PMIND que prevê a sua conclusão até ao término do projeto (2026).

Contudo, a Autarquia, em reunião de Câmara Municipal, aprovou no dia 15 de março de 2023, o Regulamento Concurso de Ideias «Criação do Logotipo/Mascote».

O Regulamento foi remetido para o Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade (AEPAN) para ser analisado e levado a reunião de pedagógico e assim se proceder à sua implementação.

Assim, procedeu-se à elaboração do flyer com ideias que promovam e auxiliem os/as alunos/as do 3º ciclo do ensino básico e Ensino Secundário, na construção do Logotipo do Projeto do Município de Mesão Frio, no âmbito da promoção para a igualdade de género e não discriminação.

A implementação desta medida pretende reforçar os princípios da Igualdade de Género no sentido de sensibilizar a comunidade escolar. Assim, através deste concurso de ideias o Município e o AEPAN pretendem promover a cidadania e consequentemente uma educação para a igualdade.

Em suma, a atividade consistirá na criação do Logotipo/Mascote pelos/as alunos/as do AEPAN, para posterior utilização do mesmo pelo Município em todas as ações do plano municipal para a igualdade de género e não discriminação «Mais Igualdade para Mesão Frio».

As candidaturas terminam apenas a 28 de abril de 2023, sendo que os resultados do concurso serão conhecidos até 12 de maio de 2023, através de publicação no site da câmara e comunicado ao/à aluno/a ou grupo vencedor.

| PLANO EXTERNO | | | | | | | | | |
|---|--|---|-------------------------------------|--|---|--------------------------------------|--|----------------|-----------------------------|
| EDUCAÇÃO | | | | | | | | | |
| Objetivo Geral: Promoção da cidadania e educação para a igualdade | | | | | | | | | |
| | Objetivos Específicos | Ações/Medidas | Destinatários | Indicadores | Meta | Responsável / entidades envolvidas | Recursos Financeiros | Calendarização | Eixo ENIND Objetivo Geral |
| EM DESENVOLVIMENTO | Sensibilizar a comunidade escolar para a igualdade, género e não discriminação | 1.3 - Promover concurso nas escolas para a criação do logotipo / mascote do Projeto do Município de Mesão Frio no âmbito da promoção para a Igualdade de Género e Não-discriminação | Agrupamento de escolas – alunos/as. | Abertura de concurso para eleição do logotipo / mascote do projeto do Município em termos de IG. | Criação do regulamento do concurso Atribuição de um prémio às 3 melhores propostas eleitas pelo júri. Definição e utilização do logótipo / mascote eleita para o projeto. | Município Agrupamentos de Escolas | Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes | 2023-2026 | PAIMH OE 3 |

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Mark' and 'eg'.

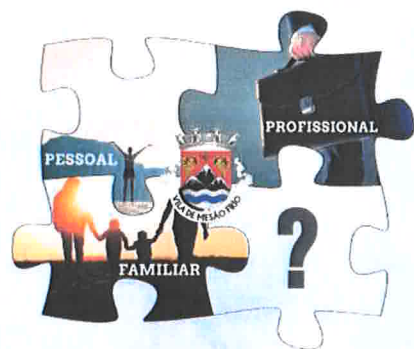


UNIAO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

5.3 Ações complementares ao PMIND

Atividade complementar 1

CAIXA DE SUGESTÕES



**CONCILIAR É
AGIR RESPONSAVELMENTE!**



Além das medidas anteriormente referidas com vista à promoção do diálogo social e participação dos/as trabalhadores/as, o Município procedeu à criação e divulgação de uma "Caixa de Sugestões", por correio eletrónico para todos os serviços da Câmara Municipal (70 setores).

A atividade Caixa de Sugestões, levou à disponibilização de 3 caixas colocadas em lugares estratégicos e de fácil acesso a todos/as os/as funcionários/as, para que pudessem participar ativamente em todas nesta ação (anexo 7).

A implementação da Ação/Medida promoveu os princípios da Igualdade de Género bem como a importância de a Câmara Municipal possuir recursos internos que permitam a conciliação trabalho – família dos seus/suas funcionários/as. Esta atividade promoveu, ainda, a participação dos funcionários/as na elaboração/apresentação de medidas que a Autarquia, poderá na eventualidade vir a adaptar internamente. Dando-se a oportunidade de cada funcionário/a participar com uma sugestão (sobrevvalorizando a proteção de dados) na caixa de sugestões.

Relativamente ao resultado de participação dos/das funcionários/as na ação Caixa de Sugestões, chegaram-nos 17 opiniões, que foram, disponibilizadas ao Ex.mo Sr. Presidente da Câmara para análise posterior.

Atividade complementar 2

O Município dinamizou duas sessões de sensibilização no âmbito da comemoração do Dia Internacional da Mulher (anexo 20).



Uma ação de sensibilização intitulada como "Desafiando as Desigualdades – Roda de Conversas com as Mulheres Empoderadas do Concelho" que visou sensibilizar e informar outras mulheres do Concelho, incentivando outras a alcançarem os objetivos a que cada uma se propõe diariamente. Neste âmbito foi elaborado o cartaz para divulgação da sessão, efetuada a divulgação da atividade, através das redes sociais disponibilizadas pelo Município e do AEPAN.

Nesta sessão pretendeu-se sensibilizar as Mulheres do Concelho para questões relacionadas com a Igualdade de Género em particular promovendo a participação das mesmas no debate com quatro mulheres de referência para o Município. O gabinete de Ação Social incluiu nesta roda de conversas a Conselheira Externa do IIPMIND – Mais Igualdade para Mesão Frio.

Na dinamização da ação estiveram presentes 48 mulheres e 10 homens.



A segunda ação de Sensibilização designada como “Presentear as Mulheres que vivem e Trabalham no Concelho” teve como objetivo provocar um efeito, surpresa, nas mulheres do Concelho, através da entrega de uma flor pelo Executivo da Câmara Municipal de Mesão Frio. Para tal, foi feita a aquisição de 300 Flores, para distribuição pelo Concelho de Mesão Frio. Foi, ainda, elaborado um vídeo, para ser

lançado nas redes sociais como notícia da ação realizada.

Esta atividade permitiu a promoção da Igualdade de Género, em particular a sobrevalorização do trabalho das Mulheres de qualquer faixa etária e estatuto.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'KROST' and the number '39'.

5.4 Ações previstas mas não -realizadas - recalendarização

Apenas uma atividade ficou por realizar no período previsto, uma vez que por motivos de ausência prolongada da pessoa responsável não foi possível levar a cabo os procedimentos necessários ao seu cumprimento.

ÁREA 1 - ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

OBJETIVO ESPECÍFICO: Salvar os princípios da Igualdade de Género

AÇÃO/MEDIDA: 1.2 - Inclusão em SIADAP 1 de pelo menos dois objetivos relacionados com a promoção da IG e não discriminação

EXECUÇÃO DA MEDIDA:

Iniciou-se esta atividade com envio de email para a Chefe de Divisão Administrativa e Financeira (DAF), contudo por questões de Baixa Médica da Dra. Dalila Ferreira, Conselheira Interna do Plano e a única Chefe do departamento acima referenciado, a mesma está ainda por cumprir.

Assim, entende-se que esta atividade só deverá ser retomada, quando a chefe da DAF retomar as suas funções, ainda sem previsão de data (anexo 21).

5.5 Metodologia de recolha de evidências

No âmbito da monitorização e avaliação da execução das medidas e do plano para a igualdade, foi importante reunir toda a informação relevante para o efeito, com recurso a instrumentos adequados à recolha de dados, tais como: folhas de registo de presença, registos fotográficos, notícias na imprensa, publicações nas redes sociais, vídeos e outros elementos que permitiram evidenciar a realização das atividades e aprofundar o conhecimento sobre as mesmas, conforme se pode verificar através das fichas de registo de cada medida que seguem em anexo a este relatório e nas quais figuram todas as evidências recolhidas para cada ação/medida do PMIND.

Note-se que o recurso a fichas de registo no âmbito da implementação das ações previstas no PMIND permite apresentar de forma sistematizada, coerente e regular cada uma das medidas.

Assim, ao longo do relatório e da apresentação das medidas executadas ou em desenvolvimento apresenta-se apenas a informação geral e essencial que evidencia o cumprimento da meta estabelecida. Contudo, nas fichas de registo em anexo a este relatório constam os detalhes de cada ação assim como a totalidade das evidências recolhidas em relação a cada uma delas.

De uma forma geral, a ficha de registo que caracteriza cada ação do Município permite recolher informações tais como: data ou período de realização da(s) atividade(s), uma breve descrição, identificação da entidade promotora e seus contributos, entidades parceiras, público-alvo, recursos envolvidos e sempre que possível uma breve referência sobre a forma como a ação integra a dimensão da Igualdade de Género/Oportunidades, sobre os fatores que constituem o conteúdo inovador da ação e sobre o método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados. Por último, surgem os indicadores de avaliação / evidencias⁶.

Considera-se que houve uma execução adequada das medidas previstas para o período de implementação considerado neste relatório, na medida em que estas se encontram devidamente evidenciadas, de acordo com os elementos apresentados neste relatório para o efeito (cf. anexos).

Note-se que, neste relatório de execução, apresentou-se na secção anterior um ponto de situação de todas as metas previstas no plano para o período de implementação das medidas que foi considerado.

O período de implementação de medidas do PMIND foi inferior a 12 meses e reflete-se na referência a apenas alguns indicadores anteriormente expostos, devido ao facto de o PMIND ter sido aprovado apenas em janeiro de 2023, atendendo à situação de crise pandémica que se registou em plena elaboração dos diagnósticos e Planos, assim como, de outras questões sociais, designadamente, decorrentes da situação

⁶ Por esse motivo, este relatório apresenta uma considerável extensão, atendendo ao número de anexos que disponibiliza.

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right side of the page, including the number 41 and various initials and scribbles.

de guerra desencadeada na Ucrânia à qual foi necessário o Município dar resposta perante tal situação de emergência social, bem como à transferência de competências para os municípios em diferentes domínios, que originou uma necessidade de reorganização interna. O Município de Mesão Frio teve ainda de algumas questões relacionadas com a ausência de recursos humanos afetos ao projeto, que levou a alguma derrapagem dos prazos inicialmente previstos para a concretização das diferentes fases do projeto.

Ainda assim, o relatório evidencia uma execução superior a 70% das medidas previstas para o período de implementação considerado no âmbito deste relatório (de janeiro a abril de 2023).

Assim, quase todas as medidas previstas para o período em análise foram executadas (exceto uma), ainda que algumas delas tenham tido a necessidade de ser recalendarizadas, devido a constrangimentos que foram surgindo ao longo da execução do PMIND.

Contudo, é também de salientar, que o Município conseguiu também antecipar a execução de algumas medidas, bem como superar algumas metas estabelecidas inicialmente, conforme referido anteriormente.

5.6 Balanço final

A monitorização da execução das ações e medidas dos planos de ação, bem como das respetivas metas estabelecidas é um processo contínuo e não linear, permitindo que o projeto avance, que se cumpram os objetivos nos prazos determinados e que sejam redefinidas determinadas questões sempre que se afigure como necessário.

O Município de Mesão Frio procurou, sempre que possível, aproveitar as oportunidades do contexto em que se insere e das parceiras locais existentes para potenciar as oportunidades e as sinergias no âmbito do processo de implementação do PMIND 2023-2026.

Tal é visível através da análise do rácio de medidas executadas/concluídas e em desenvolvimento no âmbito do PMIND de Mesão Frio.

Salienta-se que, em muitas das ações levadas a cabo as metas foram além do esperado, tendo-se superado os resultados inicialmente previstos.

Assim, em termos gerais conclui-se que:

-No plano interno:

- Foram executadas 8 ações;
- Apenas uma medida não pode ser executada no período previsto, havendo necessidade da sua re-calendarização, para posterior execução;
- Algumas medidas do plano interno foram antecipadas quanto à data prevista para a sua conclusão;
- O município conseguiu, ainda, realizar uma atividade complementar ao plano de ação interno do PMIND.

-No plano externo:

- Foram executadas 6 ações;
- Realizaram-se todas as ações calendarizadas para o período de execução em análise;
- Foi antecipada a conclusão de algumas medidas previstas no plano de ação externo;
- Todas as outras medidas por executar previstas no plano externo tem carácter plurianual;
- Já se encontra-se em desenvolvimento uma das ações previstas no plano externo, cuja conclusão se previa apenas em 2026.
- O município conseguiu, ainda, realizar uma atividade complementar ao plano de ação externo do PMIND, com a realização de duas sessões de sensibilização adicionais.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, a signature labeled 'A. Alentejo' in the middle, and initials 'ay' and 'J' at the bottom right. A circled number '43' is also present.

Considera-se, por isso, que para o período de execução considerado no âmbito deste relatório de execução (janeiro – abril 2023), correspondente a 4 meses (inferior ao inicialmente previsto 12 meses), o Município de Mesão Frio obteve resultados satisfatórios, acima dos 70% de execução.

O Município realizou um número superior de ações ao previsto para o período de execução em análise, por via da antecipação de várias medidas e tem em desenvolvimento outras ações do PMIND, dentro da calendarização prevista. Além disso, dada a sua proatividade, além das atividades previstas no PMIND, levou a cabo 2 atividades complementares, conforme evidenciado:

- O Município criou e divulgou uma “Caixa de Sugestões”, com vista à promoção do diálogo social e participação dos/as trabalhadores/as;
- O Município dinamizou duas sessões de sensibilização no âmbito da comemoração do Dia Internacional da Mulher.

5.7 Análise SWOT

Apresenta-se a seguir uma análise SWOT, que permitiu identificar:

- 1) Forças - aspetos positivos / dimensões que, numa dada organização, funcionam bem ou que podem ser consideradas como mais-valias para o desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade de Género;
- 2) Fraquezas - aspetos menos positivos / dimensões internas à organização que podem constituir fragilidades que devem ser anuladas ou problemas que podem ser resolvidos;
- 3) Oportunidades - elementos externos à organização que podem constituir recursos importantes à resolução de problemas
- 4) Ameaças - elementos externos à organização que podem ser obstáculos à mudança/ melhoria desejada.



Cofinanciado por:



Handwritten notes and signatures in blue ink:
A large signature at the top right.
A signature below it.
A signature to the left of the signature above.
The number "45" written in the center.
A signature below "45".
A signature to the left of "45".
A signature at the bottom right.

| Forças | Fraquezas |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Facilidade de comunicação e articulação formal e não formal com as instituições (Intra e extra concelhia) • Capacidade de gerar sinergias com os serviços/projetos existentes no território • Capacidade em mobilizar os recursos comunitários • Dimensão geográfica do concelho, de reduzida densidade populacional, que permite um conhecimento mais rápido e próximo da realidade • Conhecimento da realidade social e dinâmicas territoriais por parte dos serviços municipais • Empenho na implementação de respostas às necessidades diagnosticadas no município • Realização de reuniões frequentes do executivo camarário com elevada participação de todos os seus membros • Promoção de algumas iniciativas que facilitam a conciliação de vida familiar, pessoal e profissional • Crescente disseminação pelo concelho de equipamentos e serviços; • Forte investimento na criação de respostas sociais e educativas; • Estreita articulação com a CPCJ de Mesão Frio, no âmbito das respostas locais a casos sinalizados. • Existência de instrumentos de gestão do desenvolvimento social e educacional (ex: Diagnóstico e Plano de Desenvolvimento Social, Carta Social, Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens, Carta Educativa); • Dinamização de iniciativas promotoras da participação local da população mais jovem do Concelho • Existência de um Contrato Local de Desenvolvimento Social - "Projeto CLDS 4G – Porta D' Ouro"; • Existência de grupos de Voluntariado no Município; • Aposta no desenvolvimento de um território mais sustentável, com efeitos positivos na sensibilidade ambiental da população - Agenda 21 Local para o desenvolvimento sustentável; • Forte investimento na requalificação do património urbanístico e do espaço público; • Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação - Nova Geração • Existência de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) • Existência de duas conselheiras para a IG (Interna e externa) • Protocolos no âmbito do apoio à vítima e a promoção de medidas que visam o seu auxílio. • Município aderente à Carta europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local (2006) • Existência de projetos e/ou respostas de apoio a públicos vulneráveis (crianças, jovens, idosos, pessoas com deficiência, vítimas de violência doméstica, migrantes) • Criação de Conselhos Municipais para a adoção de estratégias integradas nas áreas da segurança, saúde, defesa da floresta, educação). • Criação de documentos estratégicos de intervenção do Município - Plano Municipal de Defesa da floresta Contra Incêndios, Plano Municipal de Emergência de Proteção Civil, Plano de Operações Municipais para o Coronavírus (COVID-19). • Conselho Local de Ação Social de Mesão Frio ativo e participativo • Divulgação de informação sobre questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres interna e externamente. • Reforço do diálogo social e incentivo à participação ao nível interno. | <ul style="list-style-type: none"> • Equipa do Município com carência de membros especializados na área da Igualdade de Género • Inexistência de ações de formação internas sobre igualdade de género e não-discriminação; • Não há uma recolha sistemática de informação estatística tratada com desagregação de dados por sexo; • Não existe uma aplicação sistemática da linguagem neutra e inclusiva na comunicação interna e externa; • Necessidade de reforço do espírito de equipa e entreadada ao nível interno e com as entidades externas, nomeadamente, ao nível da disponibilização de informação; • Pouca partilha de boas práticas e ideias do Município, nomeadamente, ao nível intermunicipal; • Reduzido número de recursos humanos para afeição aos diversos projetos; • Pouco conhecimento das práticas empresariais ao nível da promoção da igualdade de género e não-discriminação |

| Oportunidades | Ameaças |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Constrangimentos atuais como oportunidade de criatividade para novas soluções e para mudança de estilos de vida; • O Município estar integrado na Comunidade Intermunicipal – CIM Douro, como fator de oportunidade para projetos intermunicipais e partilha de boas práticas; • Crescimento do setor empresarial e do turismo em Mesão Frio; • Existência de uma Universidade Sénior; • Ações de sensibilização no concelho sobre temas relacionados com a parentalidade positiva, violência, bullying, sexualidade, saúde, sustentabilidade ambiental para públicos diversos; • Maior informação/consciencialização dos municípios para as temáticas sociais; • Promoção junto da comunidade em geral uma maior consciencialização dos direitos humanos, através da implementação e divulgação do PMIND; • Projetos/Programas comunitários implementados no território; • Articulação mais próxima com a escola; • Realização de Ações de Formação, Workshops e Seminários por forma a garantir uma maior capacitação da população em geral, na área da Igualdade de Género e Oportunidades; • Promover ações potenciadoras e estimuladoras da participação cívica da comunidade; • Pandemia COVID19, como agregador geográfico de indivíduos suscetíveis de "receberem" as campanhas de divulgação através da web; • Existências de organizações públicas e privadas com uma oferta diversificada de equipamentos, serviços e iniciativas ao nível do apoio social, educação, juventude, desporto e cultura, destinada aos diferentes grupos sociais e escalões etários; • Instituições com grande proximidade aos utentes/população; • Parcerias com Instituições de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica – APAV; • Diminuição da taxa de desemprego no concelho; • Existência de um Gabinete de Inserção Profissional no Concelho; • Dimensão geográfica do concelho que permite um conhecimento mais rápido da realidade; • Associativismo cultural, recreativo e desportivo organizado e significativo no concelho; • Existência de estruturas alternativas de prestação de cuidados de saúde, com o objetivo de facilitar o acesso da população aos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde (SNS), reforçar a telemedicina e promover o uso das tecnologias de informação e comunicação como parte dos cuidados de saúde; • Disponibilização gratuita de serviços de psicologia aos Municípios - Gabinete de Psicologia Porta D'Ouro (GGPD); • Maior divulgação de informação sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção na parentalidade através de canais de comunicação do Município; • Maior rentabilização dos recursos disponíveis na comunidade. | <ul style="list-style-type: none"> • Aumento da vulnerabilidade financeira das famílias e das organizações e respetiva dificuldade na identificação dessas famílias • Não há uma recolha sistemática de informação estatística tratada com desagregação de dados por sexo por parte das entidades locais; • Fraca disponibilidade das entidades locais para fornecer dados estatísticos da sua atividade; • Pouco conhecimento por parte da população em geral sobre a existência de um Plano para a Igualdade de Género, decorrente da sua aprovação mais tardia. • Algum desequilíbrio na representatividade de ambos os sexos nos órgãos sociais do terceiro setor; • A situação socioeconómica atual poderá limitar a intervenção na pobreza e exclusão social, aumentando o número de situações de emergência social; • Taxa de desemprego feminino maior que desemprego no masculino • Diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho; • Elevando número de mulheres em situação de vulnerabilidade social / dependência económica de apoios sociais; • Masculinização do desporto escolar. • População com baixos níveis académicos e sociais • Acentuada quebra demográfica nos últimos anos (redução da população do Município) • Fraca literacia digital no Município e dinamização de ações na área das tecnologias de informação e comunicação, designadamente, para a população idosa do concelho. |



Co-financiado por:



UNION EUROPEA
Fundo Social Europeu

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os Planos Municipais para a Igualdade são instrumentos de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local, que estabelecem estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico de género realizado a nível local, integrando medidas de *mainstreaming* de género e ações específicas, fixando objetivos, indicadores, metas a alcançar e a respetiva avaliação (Pernas, Fernandes, Guerreiro, 2008).

A implementação de Planos Municipais para a Igualdade está em consonância com a Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, de acordo com o disposto na alínea q) do n.º 1 do artigo 33.º, que refere que compete à Câmara Municipal assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do Município, designadamente, através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade.

Cabe, por isso, aos Municípios adotar estratégias ativas que permitam promover uma visão mais igualitária, que desconstrua as questões relacionadas com os papéis de género, contribuindo para combater o ciclo de reprodução desses estereótipos socialmente construídos e a persistência das desigualdades em função do género, dando resposta aos objetivos da Estratégia Nacional para a igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e aos respetivos Planos Nacionais de Ação – Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2018-2021, Plano de ação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) 2018-2021 e Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC) 2018-2021.

Neste sentido, o Plano Municipal para a Igualdade de Género é o instrumento de política local que estabelece a estratégia de promoção da igualdade e a mobilização explícita de um conjunto de políticas e ações para a igualdade.

O Município desempenha, assim, um papel estratégico na operacionalização das medidas/ações propostas, nas diversas áreas de intervenção, e nas operações a desempenhar ao longo da execução do projeto no que respeita à coordenação da implementação do Plano Municipal para a Igualdade, monitorizando e avaliando a sua execução para posterior envio à CIG dos resultados obtidos.

A avaliação da execução das medidas/ações do PMIND, tendo em consideração os critérios e subcritérios evidenciados no guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis, pretende garantir um processo de melhoria contínua e sustentado após o término do financiamento. Assim, pretende-se que as práticas, dinâmicas e recursos criados ao longo do projeto permitam dar continuidade à implementação de novos planos para a igualdade, tanto ao nível do território como das entidades.

O Município de Mesão Frio conseguiu um balanço muito positivo nos primeiros meses de execução de medidas e ações do PMIND, tendo inclusive desenvolvido medidas complementares, algumas delas resultantes de

necessidades que foram diagnosticadas no âmbito de ações que integravam o plano de ação do PMIND de Mesão Frio.

A taxa de execução foi superior aos 70% na medida em que a maioria das ações previstas para execução no período considerado foram realizadas, ainda que algumas tivessem sido ajustadas, designadamente em termos de calendarização. Por sua vez, o Município dá, ainda, conta de ações que fazendo parte do plano de ação já estão em curso ou desenvolvimento, ainda que a sua data de conclusão prevista seja 2026. Esta atuação revela a iniciativa, proatividade, comprometimento e empenho que o município tem para com este projeto de forma a cumprir cabalmente aquilo que definiu como estruturante, sem deixar de ir além das metas definidas e das ações previstas sempre que possível e/ou necessário.

Ao longo da implementação de um projeto é importante a identificação de pontos fortes e pontos fracos, para uma consequente reavaliação e reorganização das necessidades e das respetivas ações a implementar, num processo de melhoria contínua que visa promover uma intervenção ajustada aos recursos disponíveis e adaptada à realidade e necessidades locais.

Ao avaliar a execução das medidas previstas para o período de implementação em análise deste projeto, dá-se conta da necessidade de definição de um cronograma mais detalhado das medidas do plano de ação, definindo datas mais concretas para a sua realização, de forma a que seja mais rigorosa a avaliação da sua implementação.

Uma das limitações mais sentidas ao longo da implementação do projeto e recolha de evidências passa pela sobrecarga dos/das técnicos/as afetos. Muitos/as técnicos/as acumulam várias funções e projetos a cargo, o que se torna de difícil gerir todas as necessidades afetas à implementação dos planos de ação, particularmente quando exige um esforço acrescido na recolha de documentação e preenchimento de registos. Por esse motivo, nesta fase inicial não foi, ainda, possível, a implementação de metodologias e ações que permitam uma rigorosa análise do impacto das ações levadas a cabo.

Salienta-se, contudo, que em algumas das atividades dinamizadas, o Município recorreu a mecanismos de recolha da opinião do público-alvo, que permitissem avaliar a sua satisfação em relação à iniciativa levada a cabo e na qual participaram⁷.

A aposta na comunicação e divulgação através de meios digitais e imprensa local, por parte do município, é um ponto forte da sua atuação e permite disseminar pela comunidade em geral e dar-lhe conhecimento da atividade do município aos vários níveis, transmitindo-lhe informação suficiente e precisa sobre as iniciativas levadas a cabo no concelho. Esta atuação permite também ter uma elevada participação das pessoas nas atividades levadas a cabo.

⁷ Recurso a *post its* para expressão da opinião dos/as participantes e avaliação da sua satisfação face à iniciativa na qual estavam envolvidos.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Aloniz' written vertically.

Além disso, é também um veículo de sensibilização e educação na área na igualdade de género e não-discriminação. Uma comunicação eficiente contribui também para a melhoria da qualidade de vida das pessoas e para a prevenção da discriminação e preconceito na comunidade, tornando-a mais justa e igualitária.

ANEXOS



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 51.

ANEXO 1. Despacho de constituição da EIVL

Alteração da equipa anteriormente nomeada - Informação nº 12/2021)

Gabinete do Presidente | 2023



Despacho

Município de Mesão Frio

CÂMARA MUNICIPAL

Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio Nomeação da Equipa para Igualdade na Vida Local

Nos termos do preceituado na alínea q) do n.º 1 do art.º 33.º 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.

As autarquias locais, pela sua proximidade com as populações, configuram-se como entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política da igualdade de género e de oportunidades.

Neste âmbito, o Município de Mesão Frio e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género celebraram em 5.11.2021 um «Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação», estipulando-se no respetivo clausulado, além do mais, que é uma obrigação do Município criar uma EIVL – Equipa para Igualdade na Vida Local, composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.

Por sua vez, a Câmara Municipal de Mesão Frio, na reunião ordinária de 18 de janeiro de 2023, aprovou por unanimidade o Plano Municipal para a igualdade de género e não discriminação de Mesão Frio, 2023/2026, constando do seu Anexo 5 a identificação «das pessoas envolvidas na equipa para a Igualdade na Vida Local».

Assim, atento o exposto, importando adequar a composição da EIVL ao Plano Municipal em mérito, **determino** que a Equipa para Igualdade na Vida Local seja constituída pelos seguintes elementos:

- Presidente da Câmara Municipal;

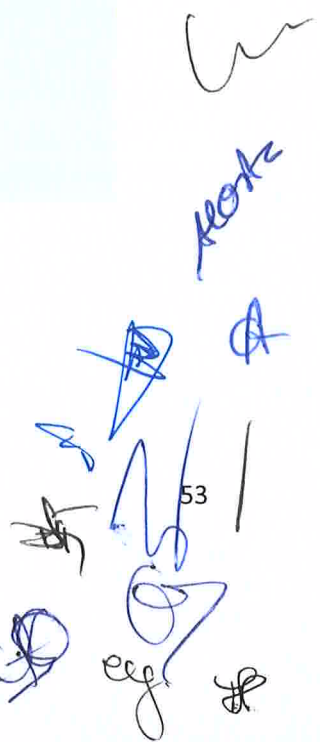
- Dalila Ferreira - Chefe de Divisão Administrativa e Financeira (DAF) da Câmara Municipal;
- Olinda Armanda Pinheiro Monteiro – Professora do Ensino Básico (aposentada);
- Catarina Isabel dos Santos Garcias – Diretora Técnica da Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio; e
- Catarina Oliveira – Técnica da EAPN/Portugal – Núcleo Distrital de Vila Real

Notifique-se os interessados do teor do presente despacho.

Mesão Frio, 20 de janeiro de 2023.
O Presidente da Câmara Municipal,



(Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva)



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, a signature labeled 'Alentejo', and several other initials and signatures at the bottom right. The number '53' is written near the bottom right.

ANEXO 2. Extrato da Ata da Reunião de Câmara - Aprovação PMIND

Livro n.º 60, folhas 109

ATA N.º 2/2023

REUNIÃO ORDINÁRIA DO DIA 18 DE JANEIRO DE 2023

No dia dezoito de janeiro do ano de dois mil e vinte e três, nesta vila de Mesão Frio, no Edifício dos Paços do Concelho e Salão Nobre da Câmara Municipal, teve lugar a segunda reunião ordinária deste mês, do referido Órgão. -----

Presentes os senhores, Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva, Presidente da Câmara Municipal, que, nessa qualidade, abriu a reunião às dez horas, Manuel Fernando Mesquita Correia, Justina Alexandra de Sousa Teixeira (P.S.), Mário Luís Mendes de Sousa Pinto e Diogo Miguel Figueiredo Rocha, (MMM), Vereadores. -----

(...)

3. Plano Municipal para a igualdade de género e não discriminação de Mesão Frio, 2023/2026:

Sobre este assunto, subscrita pelo senhor Presidente da Câmara, foi presente a seguinte **PROPOSTA:**

“As questões da igualdade de género revelam-se atualmente como centrais, na promoção do exercício de cidadania, sendo transversais aos diversos níveis de atuação em termos de administração política e territorial.

As preocupações com os estereótipos do género como fatores de discriminação e exclusão, não são novas e as medidas que se tomam ou venham a tomar, não são só uma moda, mas, sim, uma preocupação dos poderes públicos e políticos com esses fenómenos.

Um exemplo dessa preocupação na construção de políticas que fomentem essa mudança serão os Planos Municipais para a Igualdade de Género.

Os objetivos gerais traçados no âmbito destas matérias são:

- Diagnosticar a situação do concelho em termos de práticas institucionais e políticas de igualdade, seja na gestão municipal e funcionamento dos seus serviços, seja nos agentes sociais, económicos e educativos locais;
- Identificar os estereótipos de género que, no quotidiano da vida do concelho, nos seus habitantes e nas suas instituições, contribuem para situações de exclusão social ou desigualdade no acesso e usufruto de direitos;
- Integrar a igualdade de género na gestão e quotidiano do município, bem como na planificação, execução e avaliação dos seus projetos;
- Promover a melhoria generalizada dos serviços e das relações de trabalho em termos de igualdade de género;
- Desenvolver ações promotoras de práticas em igualdade de género e conciliação da vida familiar, profissional e pessoal;
- Fomentar a utilização da linguagem inclusiva na comunicação interna e externa do município e das instituições e organizações locais.

Atento ao vastíssimo trabalho já efetuado na área da Igualdade de Género, promovido por esta Câmara Municipal em parceria com a Santa Casa da Misericórdia, nomeadamente através dos Contratos Locais de Desenvolvimento Social, foi elaborada e submetida a candidatura no âmbito do AVISO N.º POISE – 22 – 2020 – 03, 1.06- Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade.

Págo N.º 11

54

Da candidatura resulta o apoio a ações relativas ao desenvolvimento de diagnósticos, à elaboração, implementação, divulgação e avaliação de planos para a igualdade, de âmbito municipal, que se enquadrem nas seguintes atividades sequenciais, distribuídos por duas fases:

FASE 1

Atividade 1 – Elaboração do diagnóstico:

- O diagnóstico compreende a identificação e subsequente priorização das necessidades na organização e no território em matérias alinhadas com a ENIND designadamente:
- **Igualdade** entre mulheres e homens;
- Prevenção e **combate à discriminação em razão do sexo**, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de **discriminação como a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, características sexuais**, entre outros;
- Prevenção e combate a **todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica**, incluindo em **grupos vulneráveis** como mulheres idosas, ciganas, migrantes, refugiadas e com deficiência.

Atividade 2 – Elaboração/atualização e implementação do Plano para a Igualdade:

- **Domínios de intervenção e respetivos objetivos**, devendo abranger, pelo menos, cada uma das matérias previstas para o diagnóstico, devendo comportar uma dimensão interna e uma dimensão externa, conforme descrito infra;
- **Medidas concretas de intervenção para cada objetivo** e domínio de intervenção;
- **Metas anualizadas para cada medida**, devendo ser específicas, mensuráveis, relevantes/adequadas, realistas, definidas no tempo, bem como os respetivos indicadores de resultado e de impacto;
- Procedimento de **monitorização e avaliação da implementação das medidas** e cumprimento das metas do PMIND.

FASE 2

Atividade 3 – Divulgação e Avaliação do Plano para a Igualdade:

- Divulgação do Plano para a Igualdade;
- Avaliação do Plano para a Igualdade

O princípio da Igualdade de Género tem sido reconhecido como uma parte essencial do desenvolvimento local na vertente social, cultural, económica e política. Assim, no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Mesão Frio, o Município assume o compromisso de tornar transversal a sua aplicação nos vários domínios e áreas

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones at the bottom right.

de atuação, numa atitude de corresponsabilidade para com os/as seus/suas colaboradores/as e munícipes, no combate às desigualdades entre homens e mulheres da sua comunidade.

O Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio organiza-se em duas partes. A primeira apresenta uma caracterização geral do Município, traçando o seu perfil sociodemográfico e político, aferindo as suas fragilidades e potencialidades ao nível interno. A segunda parte contempla o plano de ação propriamente dito, que vigorará entre os anos 2023 e 2026. Nele, são enunciadas as estratégias e medidas que o Município de Mesão Frio pretende levar a cabo a curto, médio e longo prazo, com vista à disseminação da Igualdade de Género nos diferentes domínios, tendo em conta a sua exequibilidade e a adequação das ações à realidade do concelho.

Assim, **proponho** que a Câmara Municipal, no uso das competências que lhe estão atribuídas na alínea q) do n.º 1 do art.º 33.º, da Lei nº 75 /2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, aprove:

- O Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio para o período de 2023/2026, que se junta.” -----

DELIBERAÇÃO: Aprovada, por unanimidade. -----

6. APROVAÇÃO DA ATA, EM MINUTA, E ENCERRAMENTO DA REUNIÃO:

E nada havendo mais a tratar, a Câmara deliberou, por unanimidade, aprovar a presente ata, nos termos e para os efeitos consignados no n.º 2 do artigo 34.º do decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, a qual vai ser assinada, pelo senhor Presidente da Câmara e por mim, *Assessor de Agenda Social e Habitacional*, técnico superior, com funções de secretário, que a elaborei. Seguidamente foi encerrada a reunião, quando eram onze horas e quinze minutos. -----

O Secretário da reunião

O Presidente da Câmara



ANEXO 3. Minuta Ata Assembleia Municipal - Apresentação PMIND



MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO ASSEMBLEIA MUNICIPAL

MINUTA DA ATA N.º 1/2023 SESSÃO ORDINÁRIA DA ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE MESÃO FRIO, DO DIA 27 DE FEVEREIRO DE 2023

No dia vinte e sete de fevereiro do ano de dois mil e vinte e três, nesta vila de Mesão Frio, no Auditório Municipal, teve lugar a sessão ordinária deste mês, do referido Órgão

Presentes os senhores, Carlos Manuel Pombo Soares Silva, Presidente da Assembleia Municipal, que, nesta qualidade, abriu a sessão às vinte e uma horas e nove minutos, primeira secretária Ana Cristina Alves Rodrigues da Costa, segundo secretário, Luís Miguel Silva Marques, Pedro Miguel Alves Poças, Marco António Gonçalves Teixeira, Jorge Filipe Portela, José Eduardo Branco dos Santos, António César Vicente Nunes, Vítor Miguel Barros da Fonseca, Francisco Guedes Moreira, José Ângelo Pinto Vieira, Carlos Alexandre Dias Pereira e Joana Monteiro Pires de Lima (PS), Anabela Valério Marrafa de Macedo, Carlos Alberto Esteves Miranda, Custódio Pereira Pinto, Vítor Manuel Vieira de Oliveira (em substituição do membro Margarida Correia Pinto) e Hugo Sérgio da Silva Marques de Sousa (MMMMF), Maximiano Pereira Correia, (PPD/PSD)

Presentes os senhores, Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva, Presidente da Câmara Municipal, Manuel Fernando Mesquita Correia e Justina Alexandra de Sousa Teixeira, vereadores do (PS) e Mário Luís Mendes de Sousa Pinto, vereador do (MMMMF)

FALTAS Margarida Correia Pinto do MMMF, Carlos Eduardo Almeida de Abreu Amorim PPD/PSD e Diogo Miguel Figueiredo Rocha vereador do (MMMMF)

PERÍODO ANTES DA ORDEM DO DIA

1. O Sr, Presidente da Assembleia Municipal destacou, no âmbito do expediente relativo a assuntos relevantes, o "II Plano para Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio" – Mais Igualdade para Mesão Frio", que foi remetido a todos os membros por correio electrónico no passado dia 17/02/2023

É extrato da minuta da ata número um, da sessão da Assembleia Municipal, realizada em 27 de fevereiro de 2023, na parte respeitante ao ponto número 1.Período antes da ordem do dia, o que certifico

Paços do Município de Mesão Frio, aos vinte e sete dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e três

O Presidente da Assembleia Municipal,

Página 1 de 1

MMMMF 01 - Rev. C

ASSEMBLEIA MUNICIPAL

Av. da República, 100 - 1100-001 Mesão Frio

4 - Telefone: 251 214 800 - Fax: 251 214 801

Tel. 251 214 801 - 100
Fax 251 214 801 - 100



Cofinanciado por:



Handwritten notes and signatures in blue ink, including the number 57 and various initials.

ANEXO 4. Ata - Reunião EIVL

Ata nº 01/2023

Reunião Ordinária do dia 17 de abril de 2023

Ao décimo sétimo dia, do mês de abril, do ano de dois mil e vinte e três, nesta Vila de Mesão Frio, no Salão Nobre dos Paços do Município, teve lugar a primeira reunião ordinária, do Plenário, da Equipa para a Igualdade na Vida Local, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto Um – Dar conhecimento do Regimento de Funcionamento da Equipa para a Igualdade na Vida Local – EIVL, aprovado em Reunião de Câmara a 5 de abril de 2023,

Ponto Dois - Apresentação do II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio 2023 / 2026 – “Mais Igualdade para Mesão Frio”, conforme candidatura no âmbito do AVISO N.º POISE – 22 – 2020 – 03, 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade,

Ponto Três - Outros assuntos

Estiveram presentes os elementos abaixo enunciados, que assinaram a respetiva folha de presenças, a qual se considera parte integrante desta ata, anexando-se para o efeito à mesma:

- Presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio – Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva
- Professora do Ensino Básico – Olinda Armanda Pinheiro Monteiro
- Diretora Técnica da Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio – Catarina Isabel dos Santos Garcias
- Técnica da EAPN Portugal – Núcleo Distrital de Vila Real – Ana Catarina Duarte Moitinho de Oliveira

Não compareceram neste Plenário os seguintes elementos:

- Chefe de Divisão Administrativa e Financeira (DAF) da Câmara Municipal – Dalila Maria de Sousa Ferreira

Pelas catorze horas e trinta minutos, o Presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio, Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva, deu as boas vindas aos elementos, agradecendo a presença de todos

De seguida, passando ao ponto um da ordem de trabalhos, o Presidente da EIVL referiu que a elaboração do Regimento de Funcionamento da EIVL encontra-se em conformidade com o estipulado na Clausula 5.ª do n.º 5 do protocolo de cooperação entre a Comissão de para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Mesão Frio

Inserido neste contexto o Presidente da EIVL, reforçou que em catorze de maio de dois mil e vinte e um, por despacho do anterior Presidente da Câmara, foram definidos cinco elementos para a EIVL, que atualmente foi procedido a alteração também por despacho a vinte de janeiro de dois mil e vinte e três, fazendo agora parte integrante desta equipa os elementos convocados para esta reunião.

Foi igualmente disponibilizado uma cópia do Regimento aprovado em Reunião de Câmara, cinco de abril de dois mil e vinte e três, a todos os elementos da EIVL

De seguida, passando ao ponto dois da ordem de trabalhos, o Presidente da EIVL informou os presentes que solicitou a presença da técnica responsável pelo II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação «Mais Igualdade para Mesão Frio», Ana Queiroz, à fim de proceder à apresentação do mesmo

Equipa para a Igualdade na Vida Local

Plano e esclarecer as pertinentes questões que possam ser colocadas pelos elementos presentes. No uso da palavra, a técnica começou por cumprimentar os elementos presentes. De seguida, procedeu a uma breve apresentação, para conhecimento, do II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação «Mais Igualdade para Mesão Frio», enviado, oportunamente, a todos os parceiros, o qual se anexa à presente ata, sendo parte integrante da mesma. Passando à análise do Plano Municipal, a mesma fez alusão à construção deste, em seguimento do Relatório de Diagnóstico já existente desde o ano de dois mil e doze, através de uma candidatura ao AVISO Nº POISE - 22 - 2020 - 03, 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade. Refere, ainda, que no seguimento dessa candidatura foi celebrado um protocolo com a Comissão para a Cidadania Igualdade de Género e constituição da Equipa para a Igualdade de Vida Local, precedida da nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade.

Passando ao plano de ação interno e externo deste projeto, fez referência às atividades que constam dos mesmos através das áreas de intervenção de cada um, salientando-se algumas das atividades que já foram realizadas e outras que ainda estão em fase de implementação, fazendo aqui referência aos parceiros que trabalharam com o Município na realização de algumas destas atividades, nomeadamente a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Mesão Frio (CPCJ), Associação de Apoio à Vitima (APAV - EMVA DOURO), Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade (AEPAN) e Contrato Local de Desenvolvimento Social (CLDS 4G) "Porta D'Ouro". Assim, no seguimento desta apresentação, foi distribuído um documento informativo a todos os parceiros presentes, com os pontos chave do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação «Mais Igualdade para Mesão Frio», sendo parte integrante desta ata. Foi igualmente colocado à disposição o dossier, para consulta de todos os presentes, com as fichas de registo das atividades realizadas entre 19 de janeiro de 2023 e 31 de março de 2023.

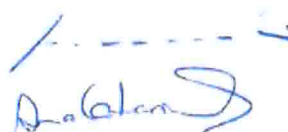
Não se registou qualquer pedido de esclarecimento.

Por fim, passando ao ponto três da ordem de trabalhos, o Presidente da EIVL passou a palavra aos elementos presentes, tendo sido solicitada pela Dr.ª Catarina Oliveira, a qual referiu ter algumas sugestões para implementação de ações e medidas que ainda não foram propostas

Passando novamente a palavra ao Sr. Presidente Paulo Silva o mesmo referiu que se pretende aumentar a Equipa de Igualdade para a Vida Local, pois assim aumentam as parcerias e igualmente as sugestões na dinamização das ações constantes neste plano

Tendo sido novamente solicitada a palavra pela Dr.ª Catarina Oliveira, esta fez alusão ao material trazido para a implementação do mesmo nas atividades do plano de ação externo, intitulado "o ódio não é argumento" - Rede EAPN - Núcleo Distrital de Vila Real Rede Europeia Antipobreza.

E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião quando eram quinze horas e dez minutos, da qual foi lavrada a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelos elementos presentes.


Catarina Oliveira
Presidente da Equipa para a Igualdade na Vida Local

Página 2 de 2

ANEXO 5. Evidências das Atividades Plano interno 1.1

FICHA DE REGISTO

Identificação da Ação: Incluir formalmente o princípio de igualdade de género como orientador das práticas do Município.

Data de início: 18/01/2023

Data de fim: 28/02/2023

Descrição

A Câmara reuniu o executivo no dia 18 de janeiro de 2023, onde introduziu o II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação «Mais Igualdade para Mesão Frio», para aprovação do mesmo. Após ter sido aprovado, o documento foi publicado no site do Município para acesso a toda a comunidade.

Entidade Promotora: Câmara Municipal de Mesão Frio

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Articulação com os serviços de Ação Social e serviços de Comunicação e Imagem;
Divulgação do documento nas redes sociais e disponibilização no site do Município.

Entidades Parceiras: Câmara Municipal de Mesão Frio.

| Calendarização da ação | Destinatários | Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos) |
|------------------------|--------------------------------------|---|
| 18 de janeiro de 2023 | Comunidade do Concelho de Mesão Frio | Gabinete de Ação Social; Gabinete de Comunicação e Imagem; Recursos Logísticos. |

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?

A implementação da Ação/Medida, originou a inclusão do princípio de igualdade de género no Concelho de Mesão Frio, uma vez que no site da Câmara Municipal procedeu-se a uma nota introdutória para a disponibilização do documento aos habitantes e funcionários/as do Concelho.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

Criação de um Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação, no site da Câmara Municipal.

Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

O Município de Mesão Frio acompanhou todo o processo, desde a constituição da EIVL, por despacho do Ex. mo Sr. Presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio, a 14 de maio de 2021, à nomeação das/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade, a 22 de abril de 2022, à aprovação do II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação «Mais Igualdade para Mesão Frio», em 18 de janeiro de 2023 em Reunião de Câmara. Por conseguinte o Plano foi a apresentação à reunião de Assembleia de Câmara no dia 27 de fevereiro de 2023. Deste modo, procurou-se disseminar informação acerca do princípio da Igualdade de Género como orientador das práticas do Município, procedendo-se à criação de instrumentos de divulgação dos objetivos do PMIND.

Indicadores de Avaliação

Notícia/Divulgação do PMIND através do site do Município.

Links:

Consulta no site da Câmara Municipal:

<https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/886>

https://www.cm-mesaofrio.pt/cm-mesaofrio/uploads/writer_file/document/1171/ii_plano_municipal_igualdade_genero_aprovado_cc_18_jan_2023.pdf

https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/586?news_id=1597

Redes Sociais:

<https://www.instagram.com/p/Cpfd7iXKe9S/?igshid=MGU3ZTQzNzY=>

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=nfbid0sR7SbbFZUktRe91VKMRHVxo9DsVnG1TGm6TFeaYBXbrZcWZk7Wz67zqqYPwwwVI&id=100064389801504

MESÃO FRIO



MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO

CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 2/2023

REUNIÃO ORDINÁRIA DO DIA 18 DE JANEIRO DE 2023

No dia dezoito de janeiro do ano de dois mil e vinte e três, nesta vila de Mesão Frio, no Edifício dos Paços do Concelho e Salão Nobre da Câmara Municipal, teve lugar a segunda reunião ordinária deste mês, do referido Órgão

Presentes os senhores: Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva, Presidente da Câmara Municipal, que, nessa qualidade, abriu a reunião às dez horas; Manuel Fernando Mesquita Correia Justina Alexandra de Sousa Teixeira (PS); Mário Luis Mendes de Sousa Pinto e Diogo Miguel Figueiredo Rocha (MMMI) Vereadores

5. DIVERSOS:

3. Plano Municipal para a igualdade de género e não discriminação de Mesão Frio, 2023/2026:

Sobre este assunto, subscrito pelo senhor Presidente da Câmara, foi presente a seguinte

PROPOSTA:

As questões da igualdade de género revelam-se atualmente como centrais, na promoção do exercício de cidadania, sendo transversais aos diversos níveis de atuação em termos de administração política e territorial.

As preocupações com os estereótipos do género como fatores de discriminação e exclusão, não são novas e as medidas que se tomam ou vejam a tomar, não são so uma moda, mas sim, uma preocupação dos poderes públicos e políticos com esses fenómenos.

Um exemplo dessa preocupação na construção de políticas que fomentem essa mudança serão os Planos Municipais para a Igualdade de Género.

Os objetivos para a traçados no âmbito destas matérias são:

- Diagnosticar a situação da concelho em termos de práticas institucionais e políticas de igualdade, seja na gestão municipal e funcionamento dos seus serviços, seja nos agentes sociais, económicos e educativos locais;
- Identificar os estereótipos de género que, no quotidiano da vida do concelho, nos seus habitantes e nas suas instituições, contribuem para situações de exclusão social ou desigualdade no acesso e usufruto de direitos;
- Integrar a igualdade de género na gestão e quotidiano do município, bem como na planeação, execução e avaliação dos seus projetos.

Página 1 de 3

Handwritten signature and initials in blue ink.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

- Promover a melhoria generalizada dos serviços e das relações de trabalho em termos de igualdade de género;
- Desenvolver ações promotoras de práticas em igualdade de género e conciliação da vida familiar, profissional e pessoal;
- Fomentar a utilização da linguagem inclusiva na comunicação interna e externa do município e das instituições e organizações locais.

Atento ao vastíssimo trabalho já efetuado na área da Igualdade de Género, promovido por esta Câmara Municipal em parceria com a Santa Casa da Misericórdia, nomeadamente através dos Contratos Locais de Desenvolvimento Social, foi elaborada e submetida a candidatura no âmbito do AVISO N.º POISE – 22 / 2020 – 03, 1.00- Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade.

Da candidatura resulta o apoio a ações relativas ao desenvolvimento de diagnósticos, à elaboração, implementação, divulgação e avaliação de planos para a igualdade, de âmbito municipal, que se enquadrem nas seguintes atividades sequenciais, distribuídos por duas fases:

FASE 1

Atividade 1 – Elaboração do diagnóstico:

- O diagnóstico compreende a identificação e subsequente priorização das necessidades na organização e no território em matérias alinhadas com a FNIND designadamente
- **Igualdade** entre mulheres e homens;
- **Prevenção e combate à discriminação em razão do sexo**, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de **discriminação como a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, características sexuais**, entre outros;
- **Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica**, incluindo em **grupos vulneráveis** como mulheres idosas, ciganas, migrantes, refugiadas e com deficiência.

Atividade 2 – Elaboração/atualização e implementação do Plano para a Igualdade:

- **Domínios de intervenção e respetivos objetivos**, devendo abranger, pelo menos, cada uma das matérias previstas para o diagnóstico, devendo comportar uma dimensão interna e uma dimensão externa, conforme descrito infra;
- **Medidas concretas de intervenção para cada objetivo** e domínio de intervenção;
- **Metas anualizadas para cada medida**, devendo ser específicas, mensuráveis, relevantes/adequadas, realistas, definidas no tempo, bem como os respetivos indicadores de resultado e de impacto;
- Procedimento de **monitorização e avaliação da implementação das medidas** e cumprimento das metas do PMIND.

FASE 2

Atividade 3 – Divulgação e Avaliação do Plano para a Igualdade:

- Divulgação do Plano para a Igualdade;
- Avaliação do Plano para a Igualdade.



Página 2 de 3

O princípio da igualdade de Género tem sido reconhecido como uma parte essencial do desenvolvimento local na vertente social, cultural, económica e política. Assim, no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Mesão Frio, o Município assevera o compromisso de tornar transversal a sua aplicação nos vários domínios e áreas de atuação, numa atitude de corresponsabilidade para com os/as seus/suas colaboradores/as e municipais, no combate às desigualdades entre homens e mulheres da sua comunidade.

O Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio organiza-se em duas partes. A primeira apresenta uma caracterização geral do Município, traçando o seu perfil sociodemográfico e político, aferindo as suas fragilidades e potenciaidades ao nível interno. A segunda parte contempla o plano de ação propriamente dito, que vigorará entre os anos 2023 e 2026. Nele, são enunciadas as estratégias e medidas que o Município de Mesão Frio pretende levar a cabo, a curto, médio e longo prazo, com vista à disseminação da igualdade de Género nos diferentes domínios, tendo em conta a sua executibilidade e a adoção das ações à realidade do concelho.

Assim, **proponho** que a Câmara Municipal, no uso das competências que lhe estão atribuídas na alínea q) do n.º 1 do art.º 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, aprove:

- O Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio para o período de 2023-2026, que se junta”

DELIBERAÇÃO: Aprovada, por unanimidade.

5. Exemplo de ata da reunião ordinária da Câmara Municipal de Mesão Frio, realizada em 16 de JANEIRO de 2023, na parte respeitante ao Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio 2023-2026, a qual foi aprovada em minutos no respetivo município que anexa.

Mesão Frio, 16 de Janeiro de 2023. Assinada e rubricada pelo Presidente da Câmara Municipal.

11.5.2023 10:40 da tarde

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several initials below it.

EXTRATO, DA ATA DE ASSEMBLEIA MUNICIPAL, REALIZADA A 27 DE FEVEREIRO DE 2023



MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO

ASSEMBLEIA MUNICIPAL

MINUTA DA ATA N.º 1/2023
SESSÃO ORDINÁRIA DA ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE MESÃO FRIO,
DO DIA 27 DE FEVEREIRO DE 2023

No dia vinte e sete de fevereiro do ano de dois mil e vinte e três, nesta vila de Mesão Frio, no Auditório Municipal, teve lugar a sessão ordinária deste mês, do referido Órgão

Presentes os senhores, Carlos Manuel Pombo Soares Silva, Presidente da Assembleia Municipal, que, nesta qualidade, abriu a sessão às vinte e uma horas e nove minutos, primeira secretária Ana Cristina Alves Rodrigues da Costa, segundo secretário, Luís Miguel Silva Marques, Pedro Miguel Alves Paços, Marco António Gonçalves Teixeira, Jorge Filipe Portela, José Eduardo Branco dos Santos, António César Vicente Nunes, Vítor Miguel Barros da Fonseca, Francisco Guedes Moreira, José Ângelo Pinto Vieira, Carlos Alexandre Dias Pereira e Joana Monteiro Pires de Lima (PS), Anabela Valério Marrafa de Macedo, Carlos Alberto Esteves Miranda, Custódio Pereira Pinto, Vítor Manuel Vieira de Oliveira (em substituição do membro Margarida Correia Pinto) e Hugo Sérgio da Silva Marques de Sousa (MIMMF), Maximiano Pereira Correia, (PPD/PSD)

Presentes os senhores, Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva, Presidente da Câmara Municipal, Manuel Fernando Mesquita Correia e Justina Alexandra de Sousa Teixeira, vereadores do (PS) e Mário Luis Mendes de Sousa Pinto, vereador do (MIMMF)

FALTAS: Margarida Correia Pinto do MIMMF, Carlos Eduardo Almeida de Abreu Amorim PPD/PSD e Diogo Miguel Figueiredo Rocha vereador do (MIMMF)

PERÍODO ANTES DA ORDEM DO DIA

1. O Sr, Presidente da Assembleia Municipal destacou, no âmbito do expediente relativo a assuntos relevantes, o "II Plano para Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio" – Mais Igualdade para Mesão Frio", que foi remetido a todos os membros por correio eletrónico no passado dia 17/02/2023

É extrato de minuta de ata número um, da sessão da Assembleia Municipal, realizada em 27 de fevereiro de 2023, na parte respeitante ao ponto número 1.Período antes da ordem do dia, e que certifico.

Paços do Município de Mesão Frio, aos vinte e sete dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e três.

O Presidente da Assembleia Municipal,

Página 2 de 1

AMMFP 27 - Pág. 2

ASSEMBLEIA MUNICIPAL

www.mesao-frio.pt
www.cm-mesao-frio.pt

Av. Dom Bosco José Maria Apóstolo, 400 • 8640-107 Mesão Frio

Tel. + 351 251 204 800 120
Fax + 351 251 204 800 120



Cofinanciado por:



de Mesão Frio | Mesão Frio | II Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio

cm-mesaofrio.pt/pages/879

MUNICÍPIO • VIVER • VISITAR • BALCÃO VIRTUAL

II Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio

Mesão Frio > Viver > Ação Social > Gabinete de Ação Social > II Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio

ENQUADRAMENTO

O presente plano para a igualdade de género (II Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio) é resultado do processo de revisão do I Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio, aprovado em 2013, e do processo de revisão do II Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio, aprovado em 2018. Este plano é resultado do processo de revisão do I Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio, aprovado em 2013, e do processo de revisão do II Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio, aprovado em 2018.

CONSELHEIRAS/OS LOCAIS PARA A IGUALDADE

O II Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio é resultado do processo de revisão do I Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio, aprovado em 2013, e do processo de revisão do II Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio, aprovado em 2018.

[D.ª M.ª de Sousa Ferreira - Conselheira Superior para a Igualdade de Género](#)
[D.ª M.ª Amália Pinheiro Monteiro - Conselheira Superior para a Igualdade de Género](#)

[II Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio - Mais Igualdade para Mesão Frio](#)

cm-mesaofrio.pt/pages/586?news_id=1597

MUNICÍPIO • VIVER • VISITAR • BALCÃO VIRTUAL

Implementado II Plano Municipal «Mais Igualdade para Mesão Frio»

Mesão Frio > Atualidade > Notícias > Implementado II Plano Municipal «Mais Igualdade para Mesão Frio»

II Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio 2023/2026



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'W' at the top, 'KORAK' on the right, and various initials and numbers (like '57') at the bottom.

ANEXO 6. Evidências das Atividades

Plano interno 3.1

FICHA DE REGISTO

Identificação da Ação: Divulgar informação relativa aos direitos e deveres dos/as funcionários/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade, através dos meios de comunicação interna e/ou outros mecanismos.

Data de início: 18/01/2023

Data de Fim: 31/03/2023

Descrição

Foi elaborado um documento interno para divulgação dos direitos e deveres dos/as funcionários/as, sendo disponibilizado a todos/as internamente e via *correio eletrónico*.

Para além da disponibilização do mesmo, internamente, está também disponível na biblioteca municipal e no site – Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação.

Entidade Promotora: Câmara Municipal de Mesão Frio

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Articulação com os serviços de Ação Social;

Divulgação do documento, através de *correio eletrónico* e disponibilização no site do Município, bem como de 10 cópias impressas para divulgação física do documento, nos espaços da Câmara Municipal.

A Divulgação do documento informativo foi realizada pelo Serviço de Ação Social;

Foram elaborados e impressos 10 documentos internos.

Entidades Parceiras: Câmara Municipal de Mesão Frio; Serviços de Ação Social, Apoio Jurídico e de Comunicação e Imagem do Município de Mesão Frio.

| Calendarização da ação | Destinatários | Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos) |
|------------------------|---|--|
| 31 março de 2023 | 173 Funcionários/as da Autarquia (74 homens e 99 mulheres) | Serviço de Recursos Humanos; Recursos Logísticos e Financeiros. Gabinete de Ação Social; Gabinete de Comunicação e Imagem; Gabinete de Apoio Jurídico; Recursos Logísticos e Financeiros (impressos 10 documentos para serem disponibilizados nos serviços da Câmara Municipal) |

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?

A implementação da Ação/Medida promoveu, a dinamização dos princípios da Igualdade de Género bem como a importância da divulgação dos direitos e deveres dos/das funcionários/as desta Autarquia.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

As ações dinamizadas e implementadas promoveram a divulgação da informação entre os/as funcionários/as através da dinamização de informação interna.

Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

As ações foram realizadas e dinamizadas pelos serviços de Ação Social do Município.

Indicadores de Avaliação

No âmbito da meta o documento foi disponibilizado via correio eletrónico a 70 serviços da Câmara Municipal, contudo alguns destes email's chegaram a mais de 70 funcionários/as em cada setor, uma vez que as chefias fizeram chegar aos restantes que trabalham externamente aos serviços desta Câmara Municipal.
Assim fez-se chegar o mesmo a 74 homens e 99 mulheres.

Links:

Consulta no site da Câmara Municipal:

https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/586?news_id=1618

<https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/900>



DATA: 30/03/2023
REF. N.º 17/2023

INFORMAÇÃO

"II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação - Mesão Frio - Código POISE-01 3422-
FSE-000020"

Mais Igualdade para Mesão Frio

No seguimento da implementação do PMIND - «Mais Igualdade para Mesão Frio», a Autarquia deverá divulgar informação relativa aos direitos e deveres dos/as funcionários/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade.

Assim, para a implementação da ação/medida infra, o Serviço de Ação Social solicita a autorização de Vossa Excelência para enviar email interno a todos/as os/as funcionários/as acerca da temática supracitada, para todos os serviços desta Autarquia.

No seguimento da implementação do PMIND - «Mais Igualdade para Mesão Frio», a Autarquia deverá divulgar informação relativa aos direitos e deveres dos/as funcionários/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade.

Por despacho, do Ex. mo Sr. Presidente da Câmara Municipal, envia-se em anexo um documento informativo, acerca dos direitos e deveres dos/as funcionários/as em matéria de igualdade de Género

A consideração superior,

A Assistente Técnica

[Ana Isabel Guedes Queiroz]

Despacho

Atento à informação que antecede aprovo o conteúdo do documento anexo.

Mais determino, que se proceda à divulgação do anexo à presente informação.

Assim, autorizo que seja enviado o e-mail a todos os setores desta Autarquia, pelos Serviços e Ação Social, com informação constante neste documento.

30/03/2023

O Presidente da Câmara Municipal,

[Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva]

Gabinete de Ação Social

Av. Comendador João Maria Alves, 100 - 4.º andar - Mesão Frio
Câmara Municipal - 356 343 323

Tel. +351 254 620 130
Fax +351 254 626 170



SUBSECÇÃO IV
Parentalidade

Artigo 32.º
Parentalidade

1. A mãe e o pai têm direitos e deveres iguais em relação ao filho.
2. Os pais têm o dever de assegurar a educação, a formação e o desenvolvimento físico, psíquico, moral e social do filho, de acordo com as suas possibilidades.
3. O Estado garante a todos os pais a assistência necessária para a educação dos filhos.
4. O Estado garante a todos os pais a assistência necessária para a educação dos filhos.
5. O Estado garante a todos os pais a assistência necessária para a educação dos filhos.

Artigo 33.º
Admissão em regime de protecção social

1. Aparentado que não seja filho tem direito de admissão em regime de protecção social, se não tiver condições económicas para a subsistência.
2. Aparentado que não seja filho tem direito de admissão em regime de protecção social, se não tiver condições económicas para a subsistência.
3. Aparentado que não seja filho tem direito de admissão em regime de protecção social, se não tiver condições económicas para a subsistência.

Artigo 34.º
Protecção da parentalidade

1. É proibida a adopção de crianças por pessoas que não sejam casadas.
2. É proibida a adopção de crianças por pessoas que não sejam casadas.
3. É proibida a adopção de crianças por pessoas que não sejam casadas.

Artigo 40.º
Perda de guarda parental exclusiva de mãe

1. A mãe perde a guarda parental exclusiva de mãe se não exercer a guarda de facto.
2. A mãe perde a guarda parental exclusiva de mãe se não exercer a guarda de facto.
3. A mãe perde a guarda parental exclusiva de mãe se não exercer a guarda de facto.

Artigo 42.º
Licença parental inicial a gerar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1. O pai ou a mãe tem direito a licença parental inicial a gerar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro.
2. O pai ou a mãe tem direito a licença parental inicial a gerar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro.
3. O pai ou a mãe tem direito a licença parental inicial a gerar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro.

Artigo 43.º
Licença parental exclusiva do pai

1. O pai tem direito a licença parental exclusiva do pai se não exercer a guarda de facto.
2. O pai tem direito a licença parental exclusiva do pai se não exercer a guarda de facto.
3. O pai tem direito a licença parental exclusiva do pai se não exercer a guarda de facto.

Artigo 46.º - A
Díspensa para consulta de procriação mediante assistência

1. O casal tem direito a díspensa para consulta de procriação mediante assistência.
2. O casal tem direito a díspensa para consulta de procriação mediante assistência.
3. O casal tem direito a díspensa para consulta de procriação mediante assistência.

Artigo 47.º
Díspensa para amamentação ao seio

1. O pai ou a mãe tem direito a díspensa para amamentação ao seio.
2. O pai ou a mãe tem direito a díspensa para amamentação ao seio.
3. O pai ou a mãe tem direito a díspensa para amamentação ao seio.

Artigo 48.º
Procedimento de díspensa para amamentação ao seio

1. O pai ou a mãe tem direito a díspensa para amamentação ao seio.
2. O pai ou a mãe tem direito a díspensa para amamentação ao seio.
3. O pai ou a mãe tem direito a díspensa para amamentação ao seio.

Artigo 49.º
Proibição de discriminação por exercício dos direitos de maternidade e paternidade

1. É proibida a discriminação por exercício dos direitos de maternidade e paternidade.
2. É proibida a discriminação por exercício dos direitos de maternidade e paternidade.
3. É proibida a discriminação por exercício dos direitos de maternidade e paternidade.

Artigo 55.º - A
Proibição de discriminação por exercício dos direitos de maternidade e paternidade

1. É proibida a discriminação por exercício dos direitos de maternidade e paternidade.
2. É proibida a discriminação por exercício dos direitos de maternidade e paternidade.
3. É proibida a discriminação por exercício dos direitos de maternidade e paternidade.

Artigo 56.º
Conceção em matéria de protecção da parentalidade

1. A concepção em matéria de protecção da parentalidade é a concepção em matéria de protecção da parentalidade.
2. A concepção em matéria de protecção da parentalidade é a concepção em matéria de protecção da parentalidade.
3. A concepção em matéria de protecção da parentalidade é a concepção em matéria de protecção da parentalidade.

Artigo 57.º
Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1. O pai ou a mãe tem direito a licença em situação de risco clínico durante a gravidez.
2. O pai ou a mãe tem direito a licença em situação de risco clínico durante a gravidez.
3. O pai ou a mãe tem direito a licença em situação de risco clínico durante a gravidez.

Artigo 57.º - A
Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da área de residência para realização de parte

1. O pai ou a mãe tem direito a licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da área de residência para realização de parte.
2. O pai ou a mãe tem direito a licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da área de residência para realização de parte.
3. O pai ou a mãe tem direito a licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da área de residência para realização de parte.

Artigo 58.º - A
Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da área de residência para realização de parte

Artigo 60.º
Proibição de discriminação por exercício dos direitos de maternidade e paternidade

1. É proibida a discriminação por exercício dos direitos de maternidade e paternidade.
2. É proibida a discriminação por exercício dos direitos de maternidade e paternidade.
3. É proibida a discriminação por exercício dos direitos de maternidade e paternidade.

Artigo 64.º
Licença por adopção

1. O pai ou a mãe tem direito a licença por adopção.
2. O pai ou a mãe tem direito a licença por adopção.
3. O pai ou a mãe tem direito a licença por adopção.

Artigo 65.º
Licença parental exclusiva do pai

1. O pai tem direito a licença parental exclusiva do pai se não exercer a guarda de facto.
2. O pai tem direito a licença parental exclusiva do pai se não exercer a guarda de facto.
3. O pai tem direito a licença parental exclusiva do pai se não exercer a guarda de facto.

Artigo 66.º
Díspensa para consulta de procriação mediante assistência

1. O casal tem direito a díspensa para consulta de procriação mediante assistência.
2. O casal tem direito a díspensa para consulta de procriação mediante assistência.
3. O casal tem direito a díspensa para consulta de procriação mediante assistência.

Artigo 67.º
Díspensa para amamentação ao seio

1. O pai ou a mãe tem direito a díspensa para amamentação ao seio.
2. O pai ou a mãe tem direito a díspensa para amamentação ao seio.
3. O pai ou a mãe tem direito a díspensa para amamentação ao seio.

Artigo 68.º - A
Díspensa para consulta de procriação mediante assistência

1. O casal tem direito a díspensa para consulta de procriação mediante assistência.
2. O casal tem direito a díspensa para consulta de procriação mediante assistência.
3. O casal tem direito a díspensa para consulta de procriação mediante assistência.

Artigo 68.º - B
Falta para existência e filho

1. O pai ou a mãe tem direito a falta para existência e filho.
2. O pai ou a mãe tem direito a falta para existência e filho.
3. O pai ou a mãe tem direito a falta para existência e filho.

Artigo 69.º
Falta para existência e não

1. O pai ou a mãe tem direito a falta para existência e não.
2. O pai ou a mãe tem direito a falta para existência e não.
3. O pai ou a mãe tem direito a falta para existência e não.

Artigo 69.º
Licença parental complementar

1. O pai ou a mãe tem direito a licença parental complementar.
2. O pai ou a mãe tem direito a licença parental complementar.
3. O pai ou a mãe tem direito a licença parental complementar.

Artigo 70.º
Licença parental complementar

1. O pai ou a mãe tem direito a licença parental complementar.
2. O pai ou a mãe tem direito a licença parental complementar.
3. O pai ou a mãe tem direito a licença parental complementar.

Email Interno

1 Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação - Mais Igualdade para Mesão Frio - Mensagem (HTML)

De: Ana Queiroz <gerontologia@cm-mesao-frio.pt> Enviada: sex, 31/03/2023 10:59

Assunto: 1º Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação - Mais Igualdade para Mesão Frio


Menagem: Direitos e Deveres dos/as Funcionários/as.pdf (12 MB)

No seguimento da implementação do PMND – «Mais Igualdade para Mesão Frio», a Autarquia pretende divulgar informação relativa aos direitos e deveres dos/as funcionárias/os em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade.

Por despacho de E.º no.º 51, F.º residente da Câmara Municipal enviase em anexo um documento informativo, acerca dos direitos e deveres dos/as funcionárias/os em matéria de Igualdade de Género.

Cumprimentos,

Ana Queiroz



MESÃO FRIO
TERCEIRA-IGUALDADE

MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO
GERONTOLOGIA

E-mail: gerontologia@cm-mesao-frio.pt
Fax: +351 25490100
Avenida Castelheiro José Maria Alpoim, 4432, 3040-330 - Mesão Frio - Portugal
www.cm-mesao-frio.pt

ANEXO 7. Evidências das Atividades
Plano interno 3.4
Atividade complementar 1

FICHA DE REGISTO

Identificação da Ação: Sistematizar as medidas existentes de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional existentes no Município.

Data de início: 01/03/2023

Data de Fim: 31/03/2023

Descrição

Divulgar, os recursos existentes no Concelho de Mesão Frio que permitam conciliar o trabalho – família, nomeadamente os existentes na área da Câmara Municipal.

Neste âmbito o serviço de Comunicação e Imagem, procedeu à introdução dos recursos existentes (atividades internas criadas pela Câmara Municipal) no site do Município, na área do Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação, para divulgação dos meios existentes na Autarquia.

Foram ainda distribuídos os flyer`s internamente pelos/as funcionários/as da Câmara Municipal, com toda a informação acerca das atividades internas que existem atualmente.

Para além desta distribuição de flyer`s internos pelos 180 funcionários desta Autarquia, foram divulgadas por correio eletrónico, as medidas que o Município disponibiliza para facilitar a conciliação referida anteriormente e dentro deste âmbito, promover mais medidas que permitam a mesma conciliação.

Entidade Promotora: Câmara Municipal de Mesão Frio

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Elaboração de flyer com informação relacionada com conciliação trabalho – família, para posterior distribuição pelos/as 180 funcionários/as desta Autarquia;

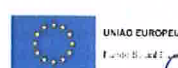
Divulgação da atividade, através das redes sociais disponibilizadas pelo Município;

Divulgação da atividade “Caixa de Sugestões”, por correio eletrónico para todos os serviços da Câmara Municipal (70 setores).

Entidades Parceiras: Câmara Municipal de Mesão Frio



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Aloste' and the number '75'.

| Calendarização da ação | Destinatários | Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos) |
|--|---|--|
| 24 de março de 2023 31 de março de 2023 | 173 Funcionários/as da Câmara Municipal (74 homens e 99 mulheres) | Gabinete de Ação Social; Gabinete de Comunicação e Imagem; Recursos Logísticos e Financeiros (Elaboração de 180 flyer`s com informação de recursos existentes no Concelho de Mesão Frio, que permitam a conciliação trabalho – família); Envio de 70 email`s internos para os diversos setores desta Autarquia (para divulgação da atividade Caixa de Sugestões). |

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?

A implementação da Ação/Medida promoveu os princípios da Igualdade de Género bem como a importância de a Câmara Municipal possuir recursos internos que permitam a conciliação trabalho – família dos seus/suas funcionários/as.

Esta Igualdade promoveu, ainda, a participação dos funcionários/as na elaboração/apresentação de medidas que a Autarquia, poderá na eventualidade vir a adaptar internamente. Dando-se a oportunidade de cada funcionário/a participar com uma sugestão (sobrevalorizando a proteção de dados) na caixa de sugestões.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

Criação do Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação no site do Município e na Biblioteca Municipal (Espaço Físico).

A ação dinamizada apelou à consciencialização dos/as funcionários/as para a existência de recursos no Município, que permitam a conciliação trabalho – família.

A atividade Caixa de Sugestões, levou á disponibilização de 3 caixas colocadas em lugares estratégicos e de fácil acesso a todos/as os/as funcionários/as, para que pudessem participar ativamente em todas nesta ação.

Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

A disseminação de informação foi acompanhada pelo Serviço de Ação Social em colaboração com o Gabinete de Comunicação e Imagem.

Enviado correio eletrónico, com a informação relativa a esta ação, para conhecimento de todos/as os funcionários/as, bem como do lançamento de uma notícia pelo gabinete de Comunicação e Imagem.

Indicadores de Avaliação

Neste âmbito o serviço de Comunicação e Imagem, procedeu à introdução dos recursos existentes (atividades internas criadas pela Câmara Municipal) no site do Município, na área do Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação, para divulgação dos meios existentes na Autarquia.

Foram elaborados 180 flyer's para distribuição interna a 173 funcionários/as desta Câmara Municipal, 74 homens e 99 mulheres.

Construídas 3 caixas de sugestões, para promover a participação de todos/as os/as funcionários/as na definição de medidas a serem eventualmente implementadas pela Autarquia, para além das duas medidas já existentes.

Relativamente ao resultado de participação dos/das funcionários/as na ação Caixa de Sugestões, chegaram-nos 17 opiniões, que foram, disponibilizadas ao Ex.mo Sr. Presidente da Câmara para análise posterior.

Divulgação dos recursos existentes no site do Município

The screenshot shows a website page titled "Recursos de conciliação trabalho - família". The navigation menu on the left includes "Ação Social", "Turismo", "Turismo de Negócios", "Turismo de Saúde e Bem-Estar", "Câmara Municipal de Mesa do Rio", "Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação", "Serviços", "Serviços de Apoio Social", "Serviços de Apoio à Juventude", "Serviços de Apoio à Terceira Idade", "Serviços de Apoio à Comunidade", "Serviços de Apoio à Cidadania", "Serviços de Apoio à Cidadania", "Serviços de Apoio à Cidadania", "Serviços de Apoio à Cidadania". The main content area lists "Programas Municipais" such as "Atividade de Tempos Livres (ATL) - Aprender Férias", "Apostil Municipal de Artes (AMA)", "Oficina de Dança -Biodança-", "Oficina de Dança -Biodança-", "Campos de Férias do Município", and "Atividades de Férias e Ocupação dos Tempos Livres". It also lists "Serviços de Apoio das Instituições Particulares de Solidariedade Social do Concelho" and "Breviários Sociais da Santa Casa da Misericórdia de Mesa do Rio".

Links:

Consulta no site da Câmara Municipal:

https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/586?news_id=1617

Redes Sociais:

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid094mLxBdMqjKRScTabEDpwQa3wAurSCB4CKdjCCv3HYzk8nvPva2cpCseYQgFF51nI&id=100064389801504



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, "Alois He" written vertically, and several initials and scribbles at the bottom right.

Flyer

SAIBA MAIS SOBRE ESTE PROJETO EM
[HTTPS://WWW.CM-MESAOFRIO.PT/PAGES/891](https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/891)

RESPOSTAS SOCIAIS

PARA CONCILIAR
O TRABALHO E A FAMILIA

POISE 2020
REPUBLICA PORTUGUESA
CIG
PORTUGAL MAIS IGUAL
MESAÓ FRIO

RECURSOS EXISTENTES NO MUNICÍPIO QUE FACILITAM A CONCILIAÇÃO TRABALHO - FAMILIA

- ATELIER MUNICIPAL DE ARTES**
3.ª, 4.ª E 6.ª FEIRA,
ENTRE AS 15H30 E AS 18H30.
- OCUPAÇÃO DE TEMPOS LIVRES**
JULHO E AGOSTO.
- ATIVIDADES DE TEMPOS LIVRES - APRENDER FELIZ -**
1.º CICLO: DAS 17H30 AS 19 HORAS.
APOIO NAS INTERRUPTÕES LETIVAS: PÁSCOA E NATAL.
PRÉ-ESCOLAR: AGOSTO.
- CAMPO DE FERIAS**
NA INTERRUPTÃO LETIVA DO NATAL,
PÁSCOA E NOS MESES DE
JULHO E AGOSTO.

VOLUNTARIADO JOVEM PARA A NATUREZA E FLORESTAS

REALIZADO POR QUINZENAS,
NOS MESES DE JULHO E AGOSTO.

- BIBLIODANCE**
2.ª E 6.ª FEIRA
ENTRE AS 17H30 E AS 19H30.
- BIBLIORITMOS**
6.ª FEIRA ENTRE AS 19H30 E AS 21H00.

MAIS INFORMAÇÕES NO BALCÃO ÚNICO DE ATENDIMENTO DA CAMARA MUNICIPAL DE MESAÓ FRIO

CONTACTO: 254 890 100

ESTRUTURA RESIDENCIAL PARA PESSOAS IDOSAS

24H/DIA,
TODO O ANO.

SERVICO DE APOIO DOMICILIARIO

TODOS OS DIAS, INCLUINDO FERIADOS E FINS DE SEMANA,
DAS 8 HORAS AS 18 HORAS.

CABINETE DE INSERÇÃO PROFISSIONAL

DIAS ÚTEIS, DAS 9 HORAS
AS 13 HORAS E DAS
14 HORAS AS 17 HORAS.

CANTINA SOCIAL

CENTRO DE ATIVIDADES DE TEMPOS LIVRES

TODOS OS DIAS ÚTEIS DO ANO:
EM TEMPO DE AULAS:
DAS 8 HORAS AS 9 HORAS
E DAS 17H30 AS 19H30;
EM TEMPO DE FERIAS
LETIVAS: DAS 8 HORAS AS 19H30.

CENTRO DE DIA

TODOS OS DIAS,
INCLUINDO FERIADOS E
FINS DE SEMANA,
DAS 08H30 AS 20 HORAS.

CRECHE

TODOS OS DIAS ÚTEIS DO ANO,
DAS 08H00 ATÉ AS 19H30.

MAIS INFORMAÇÕES NA SANTA CASA DA MISERICORDIA DE MESAÓ FRIO

CONTACTO: 254 893 133

Informação Interna

MESÃO FRIO MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO CÂMARA MUNICIPAL Gabinete de Apoio Social

DATA: 20/12/2017 HORA: 11:51:22

INFORMAÇÃO

"Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não-Discriminação - Mesão Frio - Código POSE 01 3422 - ISI-000020"

Man. Igualdade para Mesão Frio

Mesão Frio, um dos Concelhos da Região do Alentejo, é hoje considerado por vários indicadores relativamente rural e envelhecido (idade: 40,6 anos). É também um dos municípios de menor densidade populacional.

Na sequência desta realidade, a Câmara Municipal desenvolveu estratégias para enfrentar a situação, na vida familiar e educativa, com a participação dos vários intervenientes, a promoção da igualdade de género e de condições que permitam dar resposta às necessidades da comunidade.

O Município de Mesão Frio tem vindo a implementar respostas sociais, para facilitar a inserção do trabalho, considerando a melhoria da promoção de qualidade de género. A este propósito, definiu-se a seguinte participação dos intervenientes no âmbito do trabalho, a qual tem a nível organizacional de cada entidade, e consequentemente a uma maior qualidade em conjunto, tem sido estabelecido.

No seguimento da implementação do PMND - Man. Igualdade para Mesão Frio, a Câmara Municipal tem participado em actividades no âmbito do Plano POSE e do Plano de Actividades Comunitárias, a fim de promover a igualdade de género e a não-discriminação, em parceria com a Junta de Freguesia da União das Freguesias de Mesão Frio, para desenvolver o plano de acções da Câmara Municipal.

PLANO MUNICIPAL

Opções para implementação do plano de acções organizadas pelo Município de Mesão Frio

| Ordem | Opções Individuais | Responsáveis | Orçamento | Nota | Estado | Observações | Outros |
|-------|---|---|-----------|------|----------|---|--------|
| 1 | Desenvolvimento de medidas educativas para a população do Município de Mesão Frio, através da realização de actividades de sensibilização e formação para a igualdade de género e não-discriminação, em parceria com a Junta de Freguesias da União das Freguesias de Mesão Frio. | Junta de Freguesias da União das Freguesias de Mesão Frio | 10000,00 | 1 | Em curso | Realização de actividades de sensibilização e formação para a igualdade de género e não-discriminação, em parceria com a Junta de Freguesias da União das Freguesias de Mesão Frio. | |

Gabinete de Apoio Social

MESÃO FRIO MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO CÂMARA MUNICIPAL Gabinete de Apoio Social

PLANO MUNICIPAL

Opções para implementação do plano de acções organizadas pelo Município de Mesão Frio

| Ordem | Opções Individuais | Responsáveis | Orçamento | Nota | Estado | Observações | Outros |
|-------|---|---|-----------|------|----------|---|--------|
| 1 | Desenvolvimento de medidas educativas para a população do Município de Mesão Frio, através da realização de actividades de sensibilização e formação para a igualdade de género e não-discriminação, em parceria com a Junta de Freguesias da União das Freguesias de Mesão Frio. | Junta de Freguesias da União das Freguesias de Mesão Frio | 10000,00 | 1 | Em curso | Realização de actividades de sensibilização e formação para a igualdade de género e não-discriminação, em parceria com a Junta de Freguesias da União das Freguesias de Mesão Frio. | |

Assinatura: A. António Teixeira

Dispacho

Atenta a informação que me vem do Gabinete de Apoio Social, e tendo em conta a disponibilidade de recursos humanos e financeiros, aprova-se a realização de actividades de sensibilização e formação para a igualdade de género e não-discriminação, em parceria com a Junta de Freguesias da União das Freguesias de Mesão Frio, no âmbito do Plano de Actividades Comunitárias, em conformidade com o disposto no Regulamento Interno da Câmara Municipal de Mesão Frio, tendo em conta o interesse público e a promoção da igualdade de género.

20/12/2017
O Presidente da Câmara Municipal

Assinatura: A. António Teixeira

MESÃO FRIO MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO CÂMARA MUNICIPAL Gabinete de Apoio Social

DATA: 20/12/2017 HORA: 11:51:22

INFORMAÇÃO

"Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não-Discriminação - Mesão Frio - Código POSE 01 3422 - ISI-000020"

Man. Igualdade para Mesão Frio

No seguimento da implementação do PMND - Man. Igualdade para Mesão Frio, a Câmara Municipal promove a participação dos intervenientes no âmbito do trabalho, a qual tem a nível organizacional de cada entidade, e consequentemente a uma maior qualidade em conjunto, tem sido estabelecido.

Actualmente, a Câmara Municipal tem vindo a implementar respostas sociais, para facilitar a inserção do trabalho, considerando a melhoria da promoção de qualidade de género. A este propósito, definiu-se a seguinte participação dos intervenientes no âmbito do trabalho, a qual tem a nível organizacional de cada entidade, e consequentemente a uma maior qualidade em conjunto, tem sido estabelecido.

- Realização de actividades de sensibilização e formação para a igualdade de género e não-discriminação, em parceria com a Junta de Freguesias da União das Freguesias de Mesão Frio.
- Realização de actividades de sensibilização e formação para a igualdade de género e não-discriminação, em parceria com a Junta de Freguesias da União das Freguesias de Mesão Frio.

Actualmente, a Câmara Municipal tem vindo a implementar respostas sociais, para facilitar a inserção do trabalho, considerando a melhoria da promoção de qualidade de género. A este propósito, definiu-se a seguinte participação dos intervenientes no âmbito do trabalho, a qual tem a nível organizacional de cada entidade, e consequentemente a uma maior qualidade em conjunto, tem sido estabelecido.

- Escola Secundária Professor António de Natvedal (IAE PAN) - Serviços de Assistência Social
- Centro Escolar
- Sala de Apoio às Instalações da Câmara Municipal

Gabinete de Apoio Social

MESÃO FRIO MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO CÂMARA MUNICIPAL Gabinete de Apoio Social

As referidas acções servem para incentivar os funcionários e funcionárias a darem sugestões (prestando a protecção de dados) de medidas que a Autarquia poderá futuramente adoptar na eventualidade de se verificar a necessidade de promover a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, com a melhoria do equilíbrio.

Actualmente a Autarquia já possui algumas medidas internas primárias desta natureza nomeadamente:

- Tolerância de ponto no dia de aniversário do/dos funcionários;
- Flexibilização de horário de trabalho na modalidade Jornada Contínua

(Ambas previstas no Regulamento Interno - Regimes de Prestação e Normas de Trabalho da Câmara Municipal)

PLANO MUNICIPAL

Opções para implementação do plano de acções organizadas pelo Município de Mesão Frio

| Ordem | Opções Individuais | Responsáveis | Orçamento | Nota | Estado | Observações | Outros |
|-------|---|---|-----------|------|----------|---|--------|
| 1 | Desenvolvimento de medidas educativas para a população do Município de Mesão Frio, através da realização de actividades de sensibilização e formação para a igualdade de género e não-discriminação, em parceria com a Junta de Freguesias da União das Freguesias de Mesão Frio. | Junta de Freguesias da União das Freguesias de Mesão Frio | 10000,00 | 1 | Em curso | Realização de actividades de sensibilização e formação para a igualdade de género e não-discriminação, em parceria com a Junta de Freguesias da União das Freguesias de Mesão Frio. | |

Gabinete de Apoio Social

79

(Handwritten signatures and initials)

Assentadação superior

A Assenteira Técnica

Ana Isabel Guedes Quintas
(Ana Isabel Guedes Quintas)

Despacho

Atenta a informação que chegou através do contrato de cessar a tempo-fra, as causas de registo:

Mais detalhes que se encontra a investigação. A mesma apresenta informação de natureza prática de natureza social referida.

Atente a situação que está em curso e em vista de tal, a Assenteira Técnica pelo Serviço de Ação Social, comitativa (p) constante neste documento.

11/04/2024

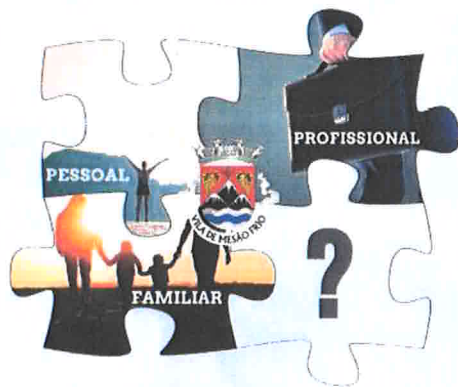
1.ª Presidente do Executivo Municipal

Paula Inês Pereira Teixeira de Silva
(Paula Inês Pereira Teixeira de Silva)



Cartaz

CAIXA DE SUGESTÕES



**CONCILIAR É
AGIR RESPONSABILMENTE!**



Email Interno

II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação «Mais Igualdade para Mesão Frio» - Mensagem (HTML)

De: Ana Queiroz <gerontologia@cm-mesao-frio.pt> Enviada: sex 24/03/2023 10:01

Para: 'accossocial@cm-mesao-frio.pt'; 'agupamento.escola@cm-mesao-frio.pt'; 'aguasani@cm-mesao-frio.pt'; 'alexandrina.arcarjo@cm-mesao-frio.pt'; 'amalia.nazario@cm-mesao-frio.pt'; 'ambiente.qualidade@cm-mesao-frio.pt'; 'ana.claudia@cm-mesao-frio.pt'; 'ana.correia@cm-mesao-frio.pt'; 'ana.machado@cm-mesao-frio.pt'; 'ana.rute@cm-mesao-frio.pt'; 'and.e.osorio@cm-mesao-frio.pt'; 'antonio.felix@cm-mesao-frio.pt'; 'antonio.gomes@cm-mesao-frio.pt'; 'aprovonamento@cm-mesao-frio.pt'; 'armazem@cm-mesao-frio.pt'; 'arquivo.municipal@cm-mesao-frio.pt'; 'assembleiamunicipal@cm-mesao-frio.pt'; 'barbara.teixeira@cm-mesao-frio.pt'; 'biblioteca@cm-mesao-frio.pt'; 'cprobo@cm-mesao-frio.pt'; 'casilano.montero@cm-mesao-frio.pt'; 'caterina.barros@cm-mesao-frio.pt'; 'caterina.custodio@cm-mesao-frio.pt'; 'centroscolarmesao-frio@cm-mesao-frio.pt'; 'cibrabelo@cm-mesao-frio.pt'; 'claudia.marques@cm-mesao-frio.pt'; 'presidencia@cm-mesao-frio.pt'; 'marcoferro@cm-mesao-frio.pt'

Cc: presidencia@cm-mesao-frio.pt; marcoferro@cm-mesao-frio.pt

Assunto: II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação «Mais Igualdade para Mesão Frio»

Exmos/as Senhores/as

No seguimento da implementação do PMIND – «Mais Igualdade para Mesão Frio», a Autarquia deverá promover a participação dos funcionários e funcionárias na definição de medidas relativas à igualdade de Género e Não Discriminação, que lhes permita conciliar a vida profissional, familiar e pessoal.

Por despacho, do Ex. mo Sr. Presidente da Câmara Municipal, encontram-se disponíveis 3 caixas de sugestões entre os dias 27 e 31 do corrente mês, nos seguintes setores:

- Escola Secundária Professor António da Natividade (AEPAN) – Serviços de Secretária;
- Centro Escolar;
- Sala Bar das Instalações da Câmara Municipal.

As referidas caixas servirão para incentivar os funcionários e funcionárias a darem sugestões (preservando a proteção de dados) de medidas que a Autarquia poderá futuramente na eventualidade levar à cabo, para internamente, permitir uma conciliação da vida pessoal, familiar e profissional com mais e melhor equilíbrio.

Atualmente a Autarquia já possui algumas medidas internas promotoras desta conciliação, nomeadamente:


- Tolerância de ponto no dia de aniversário do/da funcionário/a;
- Possibilidade de adoção do horário de trabalho na modalidade Jornada Contínua.

(Ambas previstas Regulamento Interno – Regimes de Prestação e Horários de Trabalho da Câmara Municipal).

Disponível para qualquer esclarecimento.

Comprimtos,

Ana Queiroz



81



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature that appears to be 'Kest' and other initials like 'ey' and 'SP'.

Registos Fotográficos



Caixa de Sugestões

14/05/2020

Requisição nº 005/2020, de 14 de maio de 2020, por sugestões

Proposta nº 005/2020, de 14 de maio de 2020, para a realização de consultas, exames ou assentos pessoais, sem a necessidade de justificação.

QUE SEJA AUTORIZADO QUE OS FUNCIONÁRIOS TENHAM META HORAS PARA REALIZAÇÃO DE CONSULTAS, EXAMES OU ASSENTOS PESSOAIS, SEM NECESSIDADE DE JUSTIFICAÇÃO.

Handwritten signatures and initials in blue ink:
A. Costa
83
ey
JP



Cofinanciado por:



Adoção de jornada contínua quando possível

Sugiro que haja biscoitos da Rute, uma vez por semana, à disposição no bar.

Que seja facultada a todos os colaboradores a opção de jornada contínua.

Deverá ser o responsável mais próximo a atribuir, por exemplo, a remuneração, a substituição em períodos de férias.

Deverá ser o responsável mais próximo de trabalho a poder dar a palavra final às suas decisões de parte.

Acção de promoção com duração até 31/12/2021

Designar um funcionário para assumir o serviço do Isaias Nazário para posteriormente o substituir, uma vez que está a poucos meses de se aposentar.



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, several smaller ones below, and a circled '85' in the middle right.

Sugiro que os dias de aniversário dos trabalhadores que coincidam com feriados e fins de semana, seja dada tolerância de ponto no dia útil anterior ou seguinte.

Contributos para a CAIXA DE SUGESTÕES:

- Adoção do regime de teletrabalho, que poderia ser híbrido, isto é, ser mitigado com a presença do trabalhador nas instalações da Câmara, ou outras, em dias e horários determinados ou sempre que seja solicitada a sua presença;

- Adoção de jornada contínua, quando possível;

- Adoção de horário flexível, para os técnicos superiores, estabelecendo-se a sua presença, nas instalações da Câmara, em horários de terminados (por ex. das 10h00 às 12h00 e das 14h00 às 16h30), mas ficando o restante horário, até perfazer 7H, ao critério do trabalhador.

↓

ANEXO 8. Evidências das Atividades

Plano interno 4.1

FICHA DE REGISTO

Identificação da Ação: Criação de mecanismos de divulgação de informação sobre meios disponíveis para apresentação de queixa

Data de início: 01/02/2023

Data de fim: 28/02/2023

Descrição

Foi elaborado um formulário interno para apresentação de queixa no local de trabalho, sendo disponibilizado a todos/as os/as funcionários/as desta Autarquia internamente e via *email*.
Para além deste documento, foi criado, pelo Gabinete de Ação Social em cooperação com o Gabinete de Comunicação e Imagem, o flyer com informação acerca do Assédio (Dignidade no Local de Trabalho).

Entidade Promotora: Câmara Municipal de Mesão Frio

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Articulação com os serviços de Ação Social e serviços de Comunicação e Imagem;
Divulgação do formulário através de *email* e disponibilização do mesmo na área de trabalho interna (Temporários), bem como de cópias impressa no gabinete de apoio jurídico desta Autarquia;
A Divulgação do formulário foi realizada pelos serviços de Recursos Humanos;
Divulgação do Flyer – Dignidade no Local de Trabalho pelos serviços da Câmara Municipal e Habitantes do Concelho, bem como da divulgação *online* da Notícia;
Foram elaborados e impressos 300 Flyer's;
Divulgação da atividade, através das redes sociais disponibilizadas pelo Município.

Entidades Parceiras: Câmara Municipal de Mesão Frio; Serviços de Ação Social, Recursos Humanos, Apoio Jurídico e de comunicação e imagem do Município de Mesão Frio.

| Calendarização da ação | Destinatários | Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos) |
|-------------------------|--|---|
| 23 de fevereiro de 2023 | Funcionários/as da Autarquia | Serviço de Recursos Humanos; Recursos Logísticos e Financeiros |
| 28 de fevereiro de 2023 | Comunidade do Concelho de Mesão Frio Funcionários/as da Autarquia | Gabinete de Ação Social; Gabinete de Comunicação e Imagem; Gabinete de Apoio Jurídico; Recursos Logísticos e Financeiros (impressos 300 flyer's) |

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, the number '87', and various initials like 'ey' and 'JF'.

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?

A implementação da Ação/Medida promoveu, a dinamização dos princípios da Igualdade de Género bem como a importância da divulgação do respeito pela dignidade entre homens e mulheres no local de trabalho.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

As ações dinamizadas e implementadas promoveram a participação entre os funcionários/as através da dinamização de informação interna, bem como da adesão externa de algumas entidades do concelho na valorização da dignidade no local de trabalho.

Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

As ações foram realizadas e dinamizadas pelos serviços de Ação Social do Município.

Indicadores de Avaliação

No âmbito da meta – criação de um formulário para apresentação de queixa/reclamação, o documento foi disponibilizado via email a 70 serviços da Câmara Municipal, contudo alguns destes email's chegaram a mais de 70 funcionários/as em cada setor, uma vez que as chefias fizeram chegar aos restantes que trabalham externamente aos serviços da Câmara Municipal.

No âmbito da distribuição dos Flyer's, foram impressos 300 documentos que chegaram interna e externamente ao Município de Mesão Frio.

Links:

Consulta no site da Câmara Municipal:

https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/586?news_id=1598

<https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/893>

https://www.cm-mesaofrio.pt/cm-mesaofrio/uploads/writer_file/document/1178/guia_assedio.pdf

Redes Sociais:

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid0pSthn2fjiwLQeHX5zrrxatovZw1S4NBps8ZV9IA8FM8pZfn4mAl9bBJDUFqZKuTwl&id=100064389801504

<https://www.instagram.com/p/CpiTrvhyqm/?igshid=MGU3ZTOzNzY=>



O QUE É O ASSÉDIO?

É um comportamento indesejado, dirigido, perverso, persistente e repetido de forma mais ou menos constante e leve, cujo objetivo principal é violar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo para ela.

TIPOS DE ASSÉDIO:

Assédio moral consiste em atitudes ou ações de caráter abusivo, com a finalidade de pôr em causa a dignidade, a saúde psicológica, a integridade física e a produtividade da vítima e, em última análise, a sua desmotivação ao posto de trabalho.

Assédio sexual quando os comportamentos indesejados de natureza verbal ou física visam obter ou manter vantagens de tipo sexual ou de natureza sexual, física ou psicológica, incluindo a obtenção de emprego ou promoção laboral em troca de favores sexuais, relações sexuais, entre outros.

INSTITUIÇÃO LOCAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO DO CONCELHO DE NESA

Endereço: Rua da República, 100 - 4750-101 Nesa
 Telefone: 255 300 200
 Fax: 255 300 200
 E-mail: geral@cm-nesa.pt
 Website: www.cm-nesa.pt

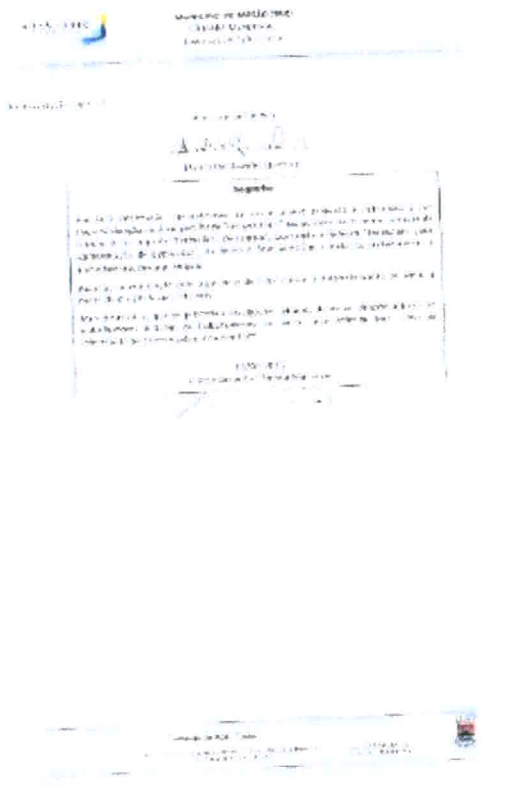
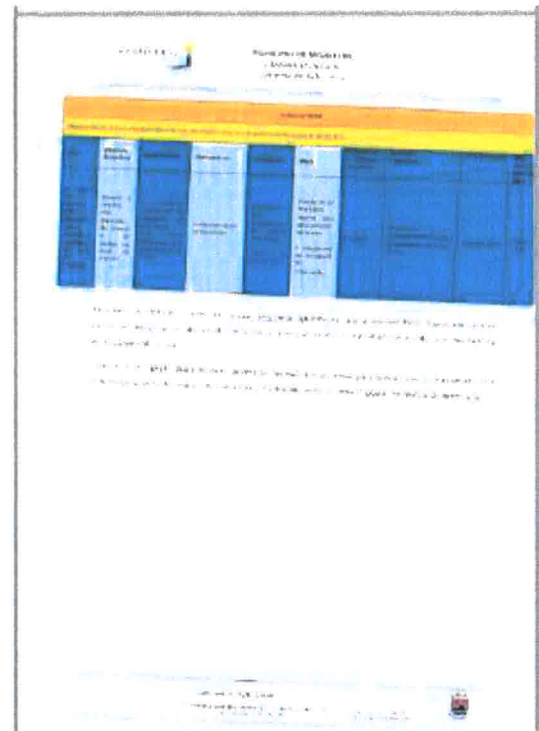
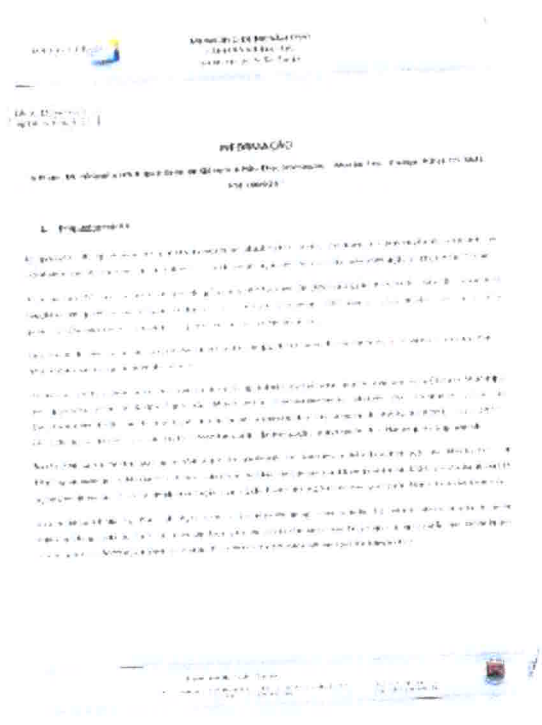
Formação para a Igualdade de Género - A11

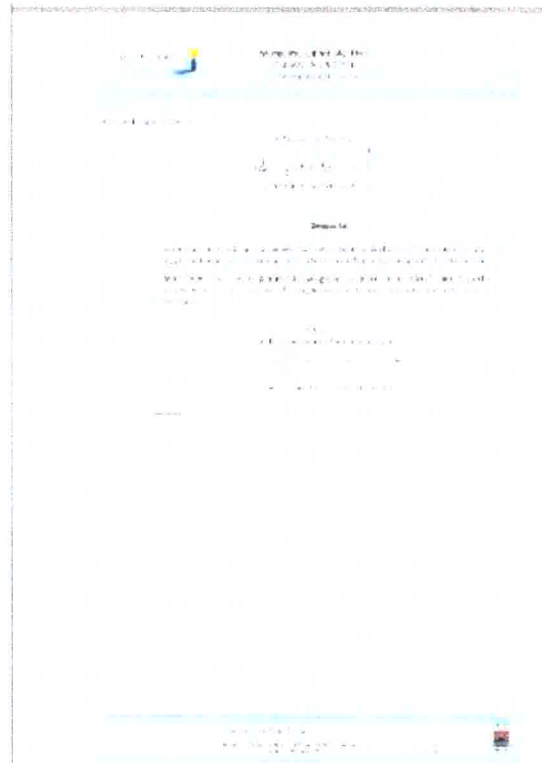
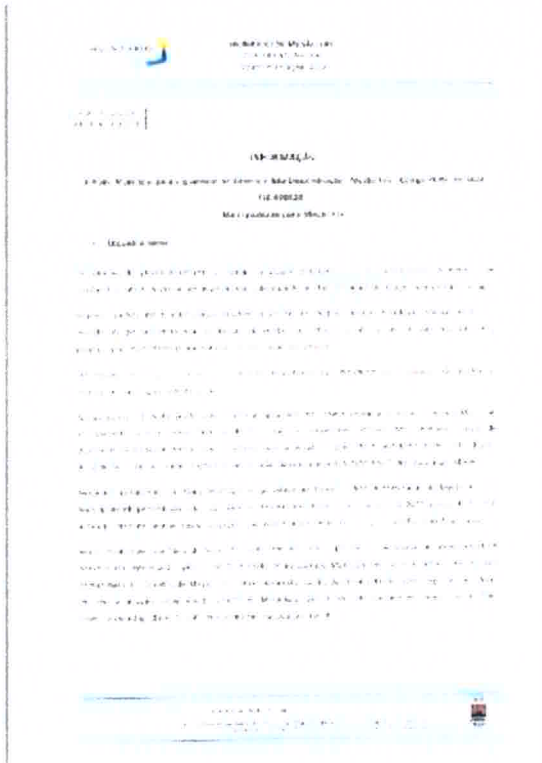
Formação para a Igualdade de Género - A11
 Formador: [Nome] | Data: [Data]
 Local: [Local] | Horário: [Horário]

Handwritten notes and signatures:
 W
 A Host
 89
 [Signatures]

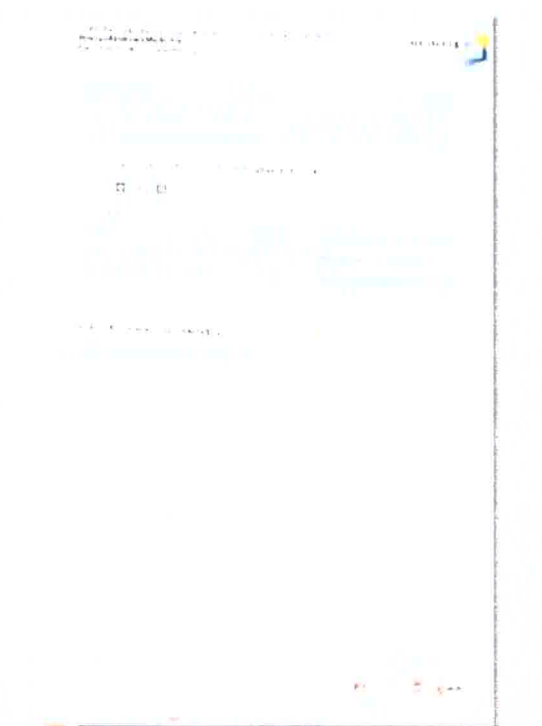
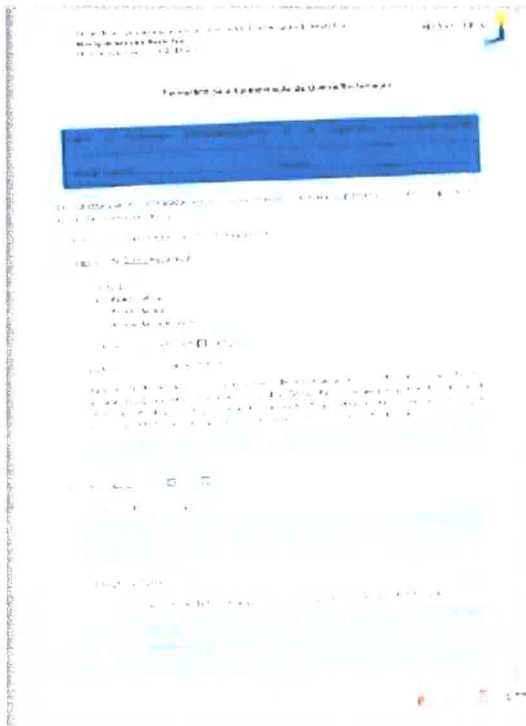
Handwritten signature: ACF

Informações Internas





Formulário para Apresentação de Queixa



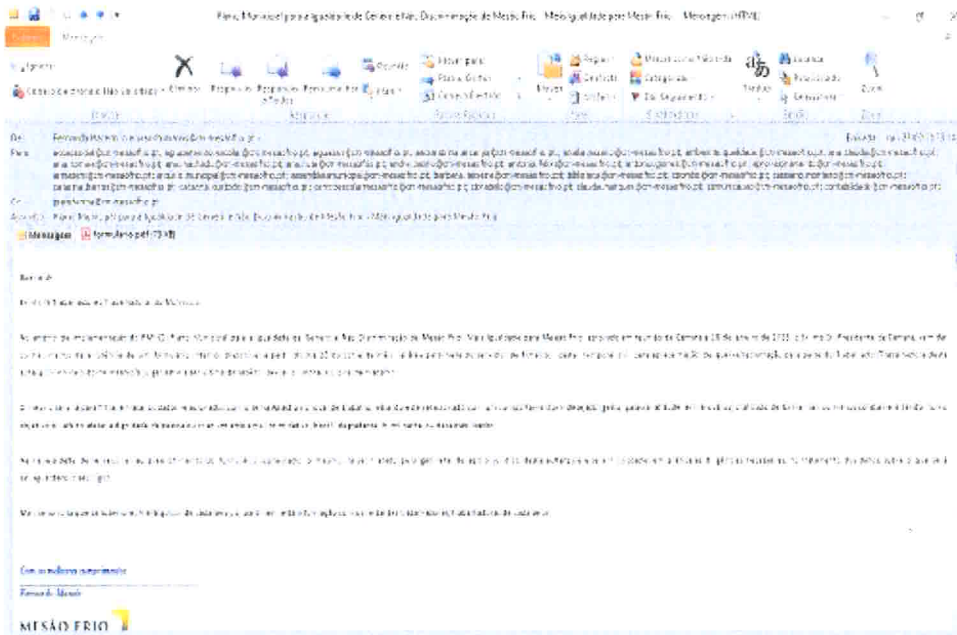
Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top, a signature labeled 'desk', and several other initials and scribbles.



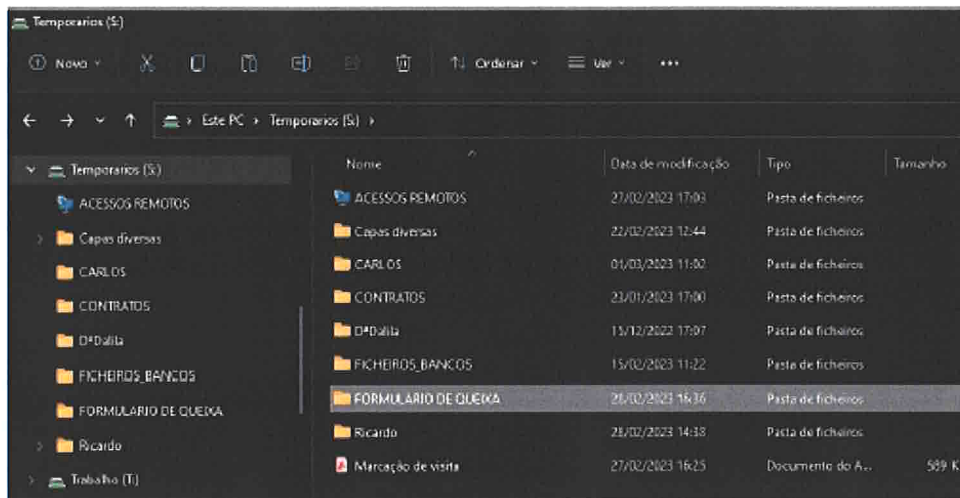
Cofinanciado por:

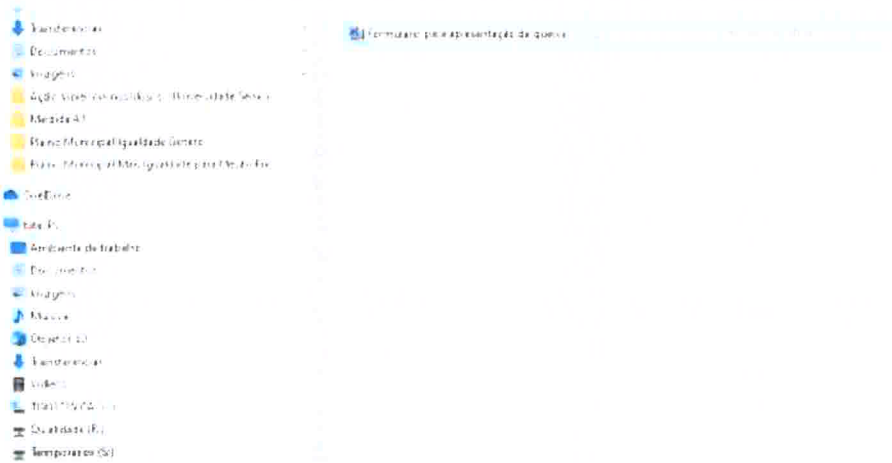


Email Interno



Pasta de Serviço Interno





Registos Fotográficos



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number '93' and various scribbles.



ANEXO 9. Evidências das Atividades

Plano interno 5.1

FICHA DE REGISTO

Identificação da Ação: Divulgação do Plano Municipal para a Igualdade de Género

Data de início: 18/01/2023

Data de Fim: 31/03/2023

Descrição

A 18 janeiro de 2023, foi aprovado em reunião de Câmara o II PMIND de Mesão Frio, tendo o mesmo sido publicado no site do Município, no separador Espaço para a Igualdade, encontrando-se acessível para todas as pessoas que pretendam consultá-lo.

Em sede de reunião do Conselho Local de Ação Social de Mesão Frio - CLAS - foi dado a conhecer o II Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação «Mais Igualdade para Mesão Frio» - IIPMIND de 30 de março de 2023.

Na apresentação, do IIPMIND, foi também dado a conhecer a constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local - EIVL – e as Conselheiras Locais Interna e Externa.

Entidade Promotora: Câmara Municipal de Mesão Frio

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Articulação com os serviços de Ação Social a apresentação deste IIPMIND, aos parceiros.

Entidades Parceiras: CLAS Mesão Frio

| Calendarização da ação | Destinatários | Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos) |
|----------------------------------|---|--|
| 18.1.2023 30 de março de 2023 | Todas as pessoas Conselho Local de Ação Social – CLAS de Mesão Frio | Gabinete de Ação Social; Gabinete de Comunicação e Imagem; Recursos Logísticos (Computador e Projektor) |



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, a signature with '95' below it, and several other initials and scribbles at the bottom right.

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?

A implementação da Ação/Medida, originou a inclusão do princípio de igualdade de género no Concelho de Mesão Frio, mais concretamente com a publicação no site do município e em sede de reunião do CLAS de Mesão Frio.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

No decorrer da sessão de CLAS foi disponibilizado aos parceiros, um documento informativo, acerca da apresentação do IIPMIND.

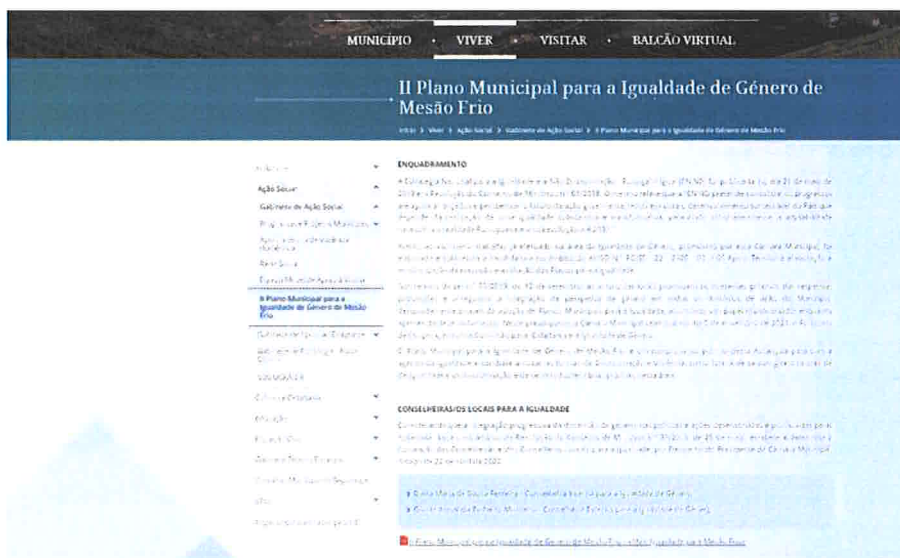
Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

O Município de Mesão Frio acompanhou todo o processo, desde a constituição da EIVL, por despacho do Ex. mo Sr. Presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio, à nomeação das/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade, a 22 de abril de 2022, à apresentação do II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação «Mais Igualdade para Mesão Frio», aos parceiros do Conselho Local de Ação Social, em 30 de março de 2023. Deste modo, procurou-se disseminar informação acerca do princípio da Igualdade de Género como orientador das práticas do Município, procedendo-se à criação de instrumentos de divulgação dos objetivos do PMIND.

Indicadores de Avaliação

Na apresentação do II PMIND em sede de CLAS estiveram presentes 13 parceiros, destes, 5 mulheres e 8 homens.

Publicação do PMIND no site do Município - [Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação | CM Mesão Frio \(cm-mesaofrio.pt\)](#)



Links:

Consulta no site da Câmara Municipal:

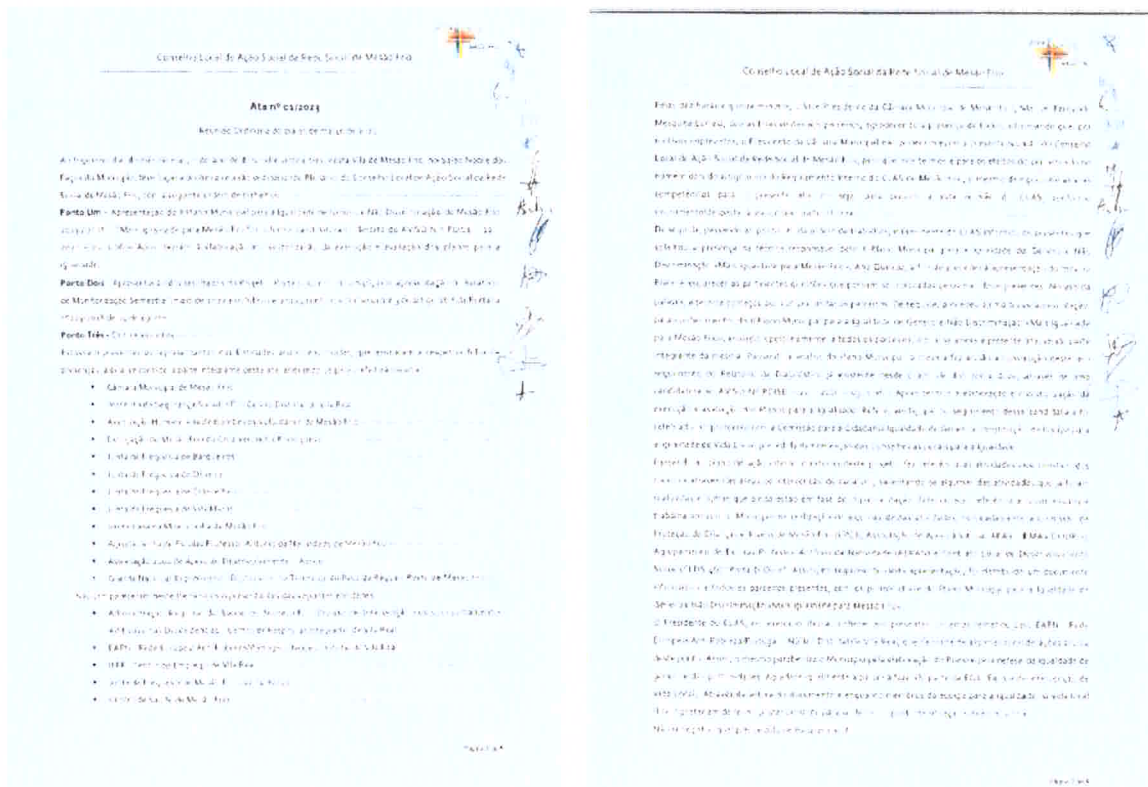
https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/586?news_id=1621

Redes Sociais:

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid028uNYZXpaZrgYRAuwdMD5UEDLuU4MzTmsNr6xKmLMATktWWFrLkSjvmsQb4i1qMjt&id=100064389801504

<https://www.instagram.com/p/CqaqxooNmiz/?igshid=YmMyMTA2M2Y=>

Ata de Reunião do Conselho Local de Ação Social – CLAS de Mesão Frio, realizada a 30 de março de 2023




Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the number '97'.


Ficha de Registo de Presenças



Conselho Local de Ação Social - CLASMF

| Entidade | Assinatura/Representante |
|---|--------------------------------|
| Câmara Municipal de Mesão Frio | <i>[Handwritten signature]</i> |
| Agrupamento de Escolas de Mesão Frio | <i>[Handwritten signature]</i> |
| Associação para Apoio aos Deficientes - AAD | <i>[Handwritten signature]</i> |
| Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Mesão Frio | <i>[Handwritten signature]</i> |
| Centro de Saúde de Mesão Frio | <i>[Handwritten signature]</i> |
| Legação de Mesão Frio da Cruz Vermelha Portuguesa | <i>[Handwritten signature]</i> |
| Guarda Nacional Republicana - Comando Territorial do Povo do Rego | <i>[Handwritten signature]</i> |
| IEFP - Centro de Emprego de Vila Real | <i>[Handwritten signature]</i> |
| Administração Regional de Saúde do Norte, I.P. - Divisão de Intervenções Comunitárias | <i>[Handwritten signature]</i> |
| Articulação das Desportivas - Centro de Recuperação Integrada de Vila Real | <i>[Handwritten signature]</i> |
| Instituto da Segurança Social, I.P. - Centro Distrital de Vila Real | <i>[Handwritten signature]</i> |

30/09/2012



| | |
|--|--------------------------------|
| Comissão de Mestrado de Mesão Frio | <i>[Handwritten signature]</i> |
| Junta de Freguesia de Balsemões | |
| Junta de Freguesia de Caselinho | |
| Junta de Freguesia de Oliveira | |
| Junta de Freguesia de Mesão Frio (Paróquia) | |
| Junta de Freguesia de Vila Verde | |
| EARH - Rede Europeia Anti-Pobreza/Portugal - Região Distrital de Vila Real | <i>[Handwritten signature]</i> |
| Conselho Local de Instrução de Mesão Frio - CLIF | <i>[Handwritten signature]</i> |

30/09/2012



 99





Cofinanciado por:



Registos Fotográficos



Plano Interno

Objetivo Geral

Implementação/forço de uma abordagem integrada de género no Município de Mesão Frio.

Áreas de Intervenção

- 1- Estratégia, missão e valores
- 2- Formação
- 3- Diálogo social e participação dos/as trabalhadore/as
- 4- Dever de respeito pela dignidade entre homens e mulheres no local de trabalho
- 5- Comunicação, Informação e Imagem
- 6- Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal
- 7- Interseccionalidade

Plano Externo

Objetivos Gerais

- Promoção da cidadania e educação para a igualdade;
- Promoção da igualdade de género e de oportunidades no acesso ao emprego e formação;
- Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Prevenir e intervir na violência de género ou doméstica;
- Promover a igualdade de género na área da saúde;
- Promover a igualdade de género na participação política;
- Reduzir as desigualdades sociais e de género no concelho;
- Promover a participação partilha de rapazes e raparigas na área do desporto e juventude;
- Promover o acesso às novas tecnologias da informação e comunicação, como forma de combate à infostortura

Áreas de Intervenção

- 1 - Educação
- 2 - Emprego
- 3 - Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal
- 4 - Violência de género e violência doméstica
- 5 - Saúde
- 6 - Participação política
- 7 - Solidariedade Social e Cultura
- 8 - Desporto e Juventude
- 9 - Literacia Digital


Consulta o PMIND de Mesão Frio em: <http://www.cm-mezao frio.pt/pages/986>

O plano interno comporta 7 áreas de intervenção com um total de 17 medidas

O plano externo é composto por 9 áreas de intervenção com um total de 32 medidas

No âmbito do planeamento das medidas a executar, destaca-se a sua complementaridade e interseccionalidade, assim como o compromisso assumido pelo Município na sua implementação em prol de uma sociedade mais justa, digna, igualitária, inclusiva e sustentável.

O PMIND resulta de uma candidatura do Município de Mesão Frio aprovada pela CIG, ao Programa Operacional da Inclusão Social e Emprego (POISE), cofinanciado pelo Quadro 2020, Portugal 2020 e Fundo Europeu, através do FSE (Fundo Social Europeu).



PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE MESÃO FRIO

No âmbito do Protocolo de Cooperação estabelecido com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), o Município de Mesão Frio comprometeu-se a desenvolver medidas e ações que visam implementar localmente a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND).

É expectável do município, enquanto promotor deste plano, poder contribuir para um território menos desigual, impulsionando a promoção da igualdade e não discriminação, convergindo com os restantes municípios para um Portugal mais igual, mais inclusivo e mais democrático.

O plano tem como objetivo contribuir para a igualdade entre mulheres e homens; prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

O PMIND terá uma vigência de quatro anos, (2023-2026) onde estarão definidos os domínios de intervenção e respetivos objetivos, os quais comportarão uma dimensão interna e uma dimensão externa, bem como medidas concretas de intervenção e as respetivas metas.

O plano contempla, ainda, um período de monitorização e avaliação da implementação das medidas propostas.

Trata-se de um instrumento de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local.

Aprovado em Reunião de Câmara a 18 de JANEIRO de 2023.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Hosk' and 'ey'.

ANEXO 10. Evidências das Atividades

Plano interno 6.1

FICHA DE REGISTO

Identificação da Ação: Fomentar a participação masculina na vida familiar – Sensibilização através de mecanismos criados para o efeito.

Data de início: 19/03/2023

Data de fim: 19/03/2023

Descrição

Comemoração do Dia do Pai entre os funcionários homens que são pai ou padrasto da Câmara Municipal de Mesão Frio, tendo sido promovida a atividade de entrega de imans alusivos ao dia do PAI bem como divulgação de um cartaz, que incentiva ao gozo da licença parental exclusiva do pai entre os homens trabalhadores.

Entidade Promotora: Câmara Municipal de Mesão Frio

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Cedência de tempo aos funcionários para participar na celebração do DIA DO PAI;
Realização, de 300 imans para frigorífico com as frases alusivas ao dia do pai;
Elaboração de cartaz para distribuição pelos funcionários.

Entidades Parceiras: Câmara Municipal de Mesão Frio; Serviços de Ação Social e de Comunicação e Imagem do Município de Mesão Frio.

| Calendarização da ação | Destinatários | Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos) |
|------------------------|---|---|
| 20 de março de 2023 | Funcionários do Município de Mesão Frio | Gabinete de Ação Social; Gabinete de Comunicação e Imagem; Executivo da Câmara Municipal; Gabinete de Apoio ao Presidente; 62 Funcionários do Município; Recursos Logísticos e Financeiros (Elaboração de 300 imans) |

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?

A implementação da Ação/Medida promoveu a dinamização dos princípios da Igualdade de Género bem como a importância de fomentar a participação masculina na vida familiar, incentivando também ao gozo da licença parental exclusiva do pai entre os homens trabalhadores desta Câmara Municipal.
Deste modo esta ação apelou à participação, convívio e bem-estar entre os homens trabalhadores do Município.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

As ações dinamizadas e implementadas promoveram a participação entre os funcionários/as através da dinamização de informação interna, bem como da adesão externa de algumas entidades do concelho na valorização da dignidade no local de trabalho.

Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

As ações foram realizadas e dinamizadas pelos serviços de Ação Social do Município, Executivo da Câmara Municipal, Gabinete de Apoio ao Presidente e Gabinete de Comunicação e Imagem.

Indicadores de Avaliação

No âmbito da atividade Dia do Pai, foram realizadas 2 sessões no Salão Nobre da Câmara Municipal, as quais contaram com 62 funcionários e 2 Entidades parceiras, AEPAN e CPCJ (plano externo), presidentes das 5 juntas de freguesia do Concelho bem como executivo da Assembleia Municipal.

Num total (plano interno) distribuíram-se 101 imans.

Número total de 35 emails enviados pelos serviços de Recursos Humanos, a divulgar a atividade interna.

Links:

Consulta no site da Câmara Municipal:

https://www.cm-mezafrio.pt/pagina/586?news_id=1605

Redes Sociais:

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=ofoid02WhaFWckx6xMtWgTyUjTHwR2vCsmsDMn96LspcRyeVbU9ynLEkfm3M9PwAcWDukl&id=100064389001504

<https://www.instagram.com/p/CaB64x0N9zo/?zhid=MGU37TQhNzY=>

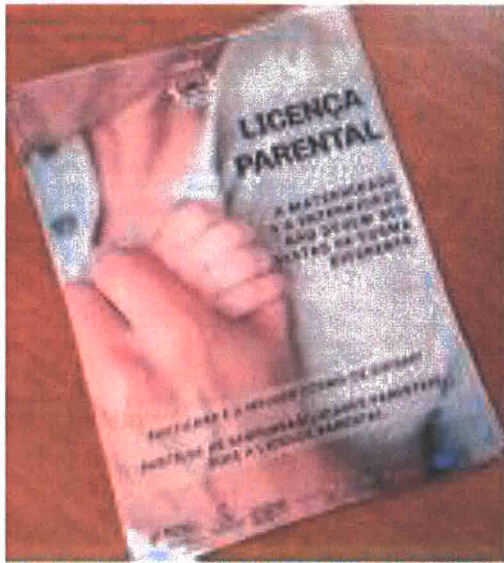


Cofinanciado por:

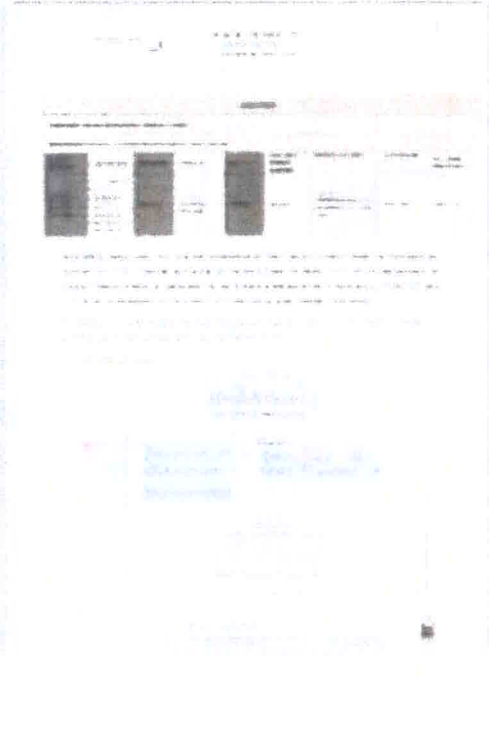
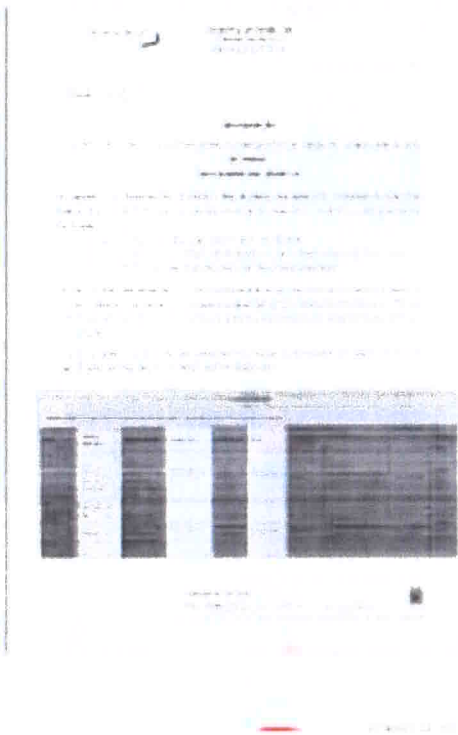


Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, the number '103', and various initials like 'eg' and 'A. Sestak'.

Cartaz



Informação interna



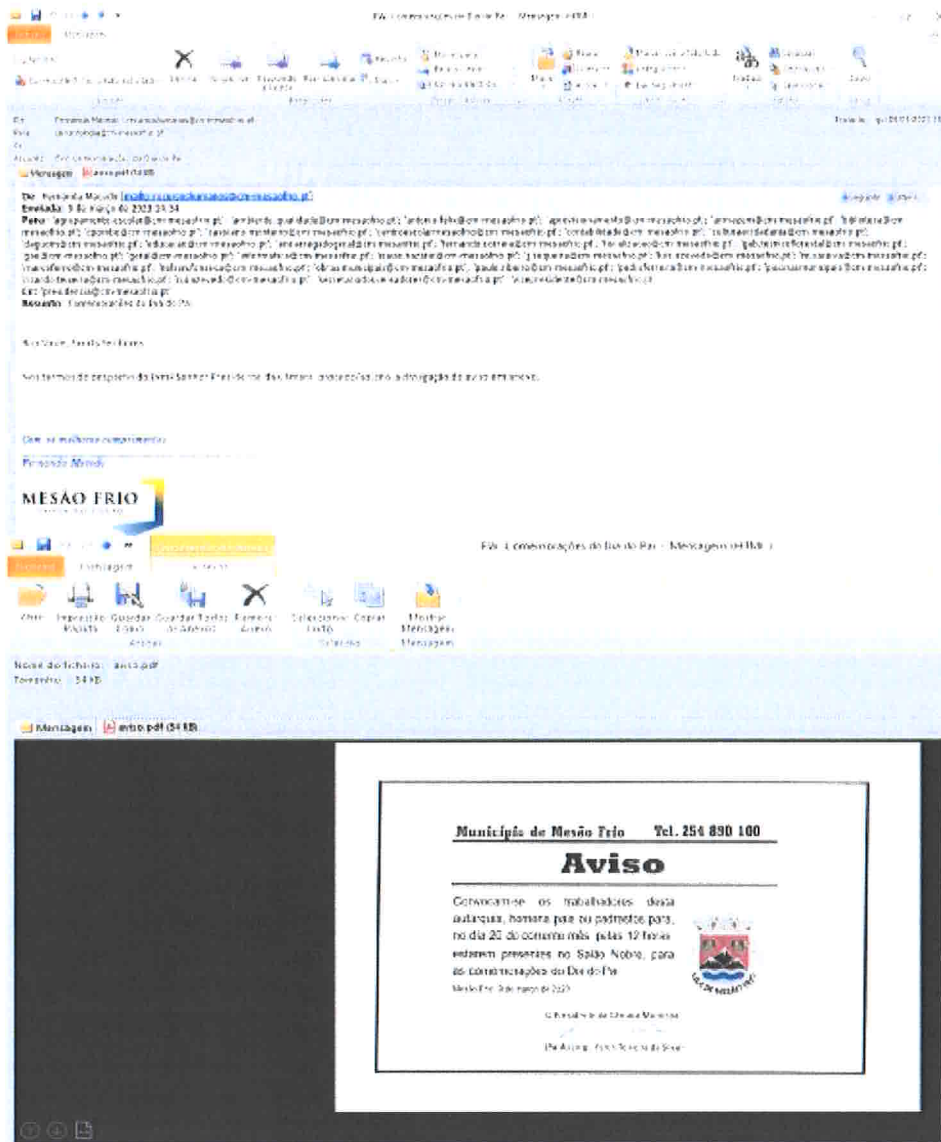


Cofinanciado por:



Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including the number '105' and various illegible marks.

Email Interno



Registos Fotográficos



Cofinanciado por:



107

[Handwritten signatures and scribbles in blue and black ink]

ANEXO 11. Evidências das Atividades Plano interno 6.2

FICHA DE REGISTO

Identificação da Ação: Incentivar ao gozo da licença parental exclusiva do pai entre os homens trabalhadores – Sensibilização através de mecanismos criados para o efeito.

Data de início: 19/03/2023

Data de Fim: 19/03/2023

Descrição

Sensibilização dos funcionários homens que são Pais ou Padrastos, incentivando-os ao gozo da licença parental.
Dinamização da ação através da criação de um cartaz, que foi distribuído durante a comemoração do dia do pai (20 março), bem como o envio de email interno com informação relacionada com a licença parental.

Entidade Promotora: Câmara Municipal de Mesão Frio

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Elaboração de cartaz com incentivo ao gozo da licença parental para distribuição pelos funcionários;
Envio de *email* interno aos funcionários homens para divulgação de informação anexa ao mesmo (artigo 43.º do CT);
Distribuição de 62 cartazes aos homens pais e padrastos desta Câmara Municipal;
Envio de 71 emails internos para divulgação de informação, abrangendo todos os serviços desta Câmara Municipal.

Entidades Parceiras: Câmara Municipal de Mesão Frio

| Calendarização da ação | Destinatários | Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos) |
|------------------------|--|--|
| 20 de março de 2023 | Funcionários homens do Município de Mesão Frio | Gabinete de Ação Social; Gabinete de Comunicação e Imagem; Serviços de Recursos Humanos; 62 Funcionários homens pais e padrastos do Município; Recursos Logísticos e Financeiros (Elaboração de cartaz com informação da licença parental – artigo 43.º CT e distribuição de 62 cartazes de incentivo à licença parental). |

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?

A implementação da Ação/Medida promoveu a dinamização dos princípios da Igualdade de Género bem como a importância de incentivar ao gozo da licença parental exclusiva do pai entre os homens trabalhadores desta Câmara Municipal.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

As ações implementadas, promoveram a disseminação de informação constante no Código de Trabalho a todos os funcionários desta Autarquia, onde se incentiva ao gozo da licença parental.

Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

A disseminação de informação foi acompanhada pelo Serviço de Ação Social e transmitida pelos Serviços de Recursos Humanos.

Indicadores de Avaliação

No âmbito desta ação foram elaborados 62 cartazes de incentivo ao gozo da licença parental e enviados 71 email's internos para todos os serviços, abrangendo homens e mulheres.

Links:

Consulta no site da Câmara Municipal:

https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/586?news_id=1605

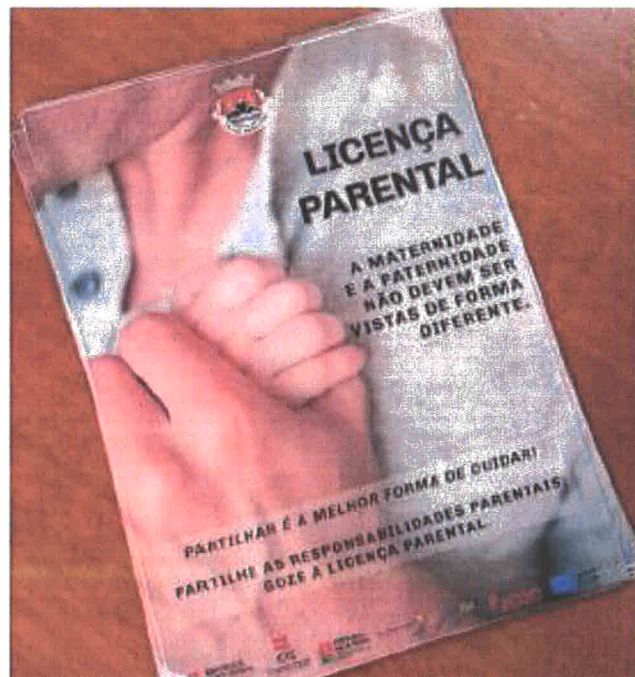
Redes Sociais:

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=ofbid02WhafVckx6xMTWzTvUiTHwqR2vCsmsDMn98LspcRYevbu9vnlEkfm3M9PwAcWdukl&id=100064389801504

<https://www.instagram.com/p/CqBG4xON9zp/?igshid=MGU3ZTOzNzY=>

Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below. The number 109 is written in the middle of the scribbles.

Cartazes



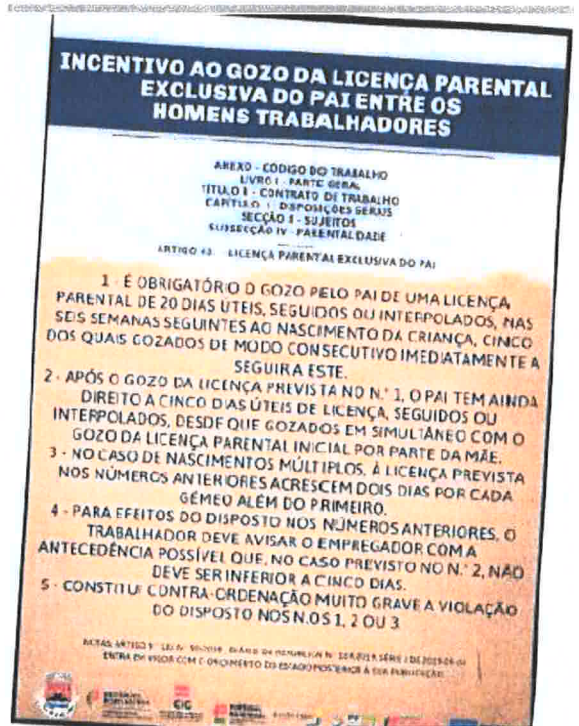
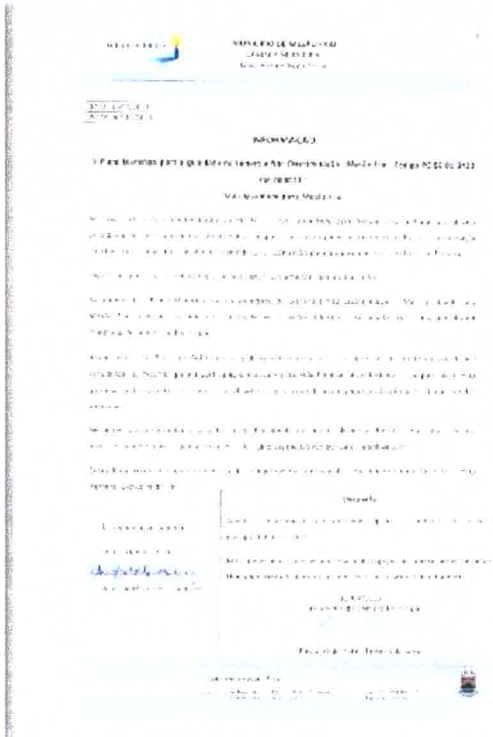
INCENTIVO AO GOZO DA LICENÇA PARENTAL EXCLUSIVA DO PAI ENTRE OS HOMENS TRABALHADORES

ANEXO - CÓDIGO DO TRABALHO
LIVRO I - PARTE GERAL
TÍTULO II - CONTRATO DE TRABALHO
CAPÍTULO 1 - DISPOSIÇÕES GERAIS
SECÇÃO II - SUJEITOS
SUBSECÇÃO IV - PARENTALIDADE

ARTIGO 43.º - LICENÇA PARENTAL EXCLUSIVA DO PAI

- 1 - É OBRIGATÓRIO O GOZO PELO PAI DE UMA LICENÇA PARENTAL DE 20 DIAS ÚTEIS, SEGUIDOS OU INTERPOLADOS, NAS SEIS SEMANAS SEGUINTE À NASCIMENTO DA CRIANÇA, CINCO DOS QUAIS GOZADOS DE MODO CONSECUTIVO IMEDIATAMENTE A SEGUIR A ESTE.
- 2 - APÓS O GOZO DA LICENÇA PREVISTA NO N.º 1, O PAI TEM AINDA DIREITO A CINCO DIAS ÚTEIS DE LICENÇA, SEGUIDOS OU INTERPOLADOS, DESDE QUE GOZADOS EM SIMULTÂNEO COM O GOZO DA LICENÇA PARENTAL INICIAL POR PARTE DA MÃE.
- 3 - NO CASO DE NASCIMENTOS MÚLTIPLOS, A LICENÇA PREVISTA NOS NÚMEROS ANTERIORES ACRESCEM DOIS DIAS POR CADA GÊMEO ALÉM DO PRIMEIRO.
- 4 - PARA EFEITOS DO DISPOSTO NOS NÚMEROS ANTERIORES, O TRABALHADOR DEVE AVISAR O EMPREGADOR COM A ANTECEDÊNCIA POSSÍVEL QUE, NO CASO PREVISTO NO N.º 2, NÃO DEVE SER INFERIOR A CINCO DIAS.
- 5 - CONSTITUI CONTRA-ORDENAÇÃO MUITO GRAVE A VIOLAÇÃO DO DISPOSTO NOS N.ºS 1, 2 OU 3.





Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ACOSK', '111', and other illegible marks.



Email Interno



ANEXO 12. Evidências das Atividades

Plano interno 6.3

FICHA DE REGISTO

Identificação da Ação: Criar e divulgar informação com os recursos existentes na área da Câmara Municipal de Mesão Frio que possam facilitar a conciliação trabalho – família.

Data de início: 01/02/2023

Data de Fim: 31/03/2023

Descrição

Divulgar, os recursos existentes no Concelho de Mesão Frio que permitam conciliar o trabalho – família, nomeadamente os existentes na área da Câmara Municipal.

Neste âmbito o serviço de Comunicação e Imagem, procedeu à introdução dos recursos existentes (atividades internas criadas pela Câmara Municipal) no site do Município, na área do Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação, para divulgação dos meios existentes na Autarquia.

Foram ainda distribuídos os flyer`s internamente pelos/as funcionários/as da Câmara Municipal, com toda a informação acerca das atividades internas que existem atualmente.

Entidade Promotora: Câmara Municipal de Mesão Frio

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Elaboração de flyer com informação relacionada com conciliação trabalho – família, para posterior distribuição pelos/as funcionários/as;

Distribuição de 200 flyer`s pelos/as funcionários/as desta Câmara Municipal;

Divulgação da atividade, através das redes sociais disponibilizadas pelo Município.

Entidades Parceiras: Câmara Municipal de Mesão Frio

| Calendarização da ação | Destinatários | Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos) |
|------------------------|---|--|
| 24 de março de 2023 | 173 Funcionários/as da Câmara Municipal (74 homens e 99 mulheres) | Gabinete de Ação Social; Gabinete de Comunicação e Imagem; Recursos Logísticos e Financeiros (Elaboração de 200 flyer`s com informação de recursos existentes no Concelho de Mesão Frio, que permitam a conciliação trabalho – família). |



Cofinanciado por:



113
A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?

A implementação da Ação/Medida promoveu os princípios da Igualdade de Género bem como a importância de a Câmara Municipal possuir recursos internos que permitam a conciliação trabalho – família dos seus/suas funcionários/as.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

Criação do Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação no site do Município e na Biblioteca Municipal (Espaço Físico).

A ação dinamizada apelou à consciencialização dos/as funcionários/as para a existência de recursos no Município, que permitam a conciliação trabalho – família.

Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

A disseminação de informação foi acompanhada pelo Serviço de Ação Social em colaboração com o Gabinete de Comunicação e Imagem.

Indicadores de Avaliação

No âmbito desta ação foram elaborados 200 flyer`s para distribuição interna a 174 funcionários/as desta Câmara Municipal, 74 homens e 99 mulheres.

Links:

Consulta no site da Câmara Municipal:

<https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/891>

https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/586?news_id=1614

Redes Sociais:

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid023a649sVXuaxdYCpDeW27V93yQEiqg9BnPz21xgjhGWxYLDZARZxZt1HRE9NwFkd8I&id=100064389801504

<https://www.instagram.com/p/CqTHROhoNSY/?igshid=YmMyMTA2M2Y=>

SAIBA MAIS SOBRE ESTE PROJETO EM
[HTTPS://WWW.CM-MESAOFRIO.PT/PAGES/891](https://www.cm-mesao frio.pt/pages/891)

RESPOSTAS SOCIAIS

PARA CONCILIAR O TRABALHO E A FAMÍLIA

RECURSOS EXISTENTES NO MUNICÍPIO QUE FACILITAM A CONCILIAÇÃO TRABALHO - FAMÍLIA

ATELIER MUNICIPAL DE ARTES
 3.ª, 4.ª E 6.ª FEIRA,
 ENTRE AS 15H30 E AS 18H30.

OCUPAÇÃO DE TEMPOS LIVRES
 JULHO E AGOSTO.

ATIVIDADES DE TEMPOS LIVRES - APRENDER FELIZ -
 1.º CICLO: DAS 17H30 AS 19 HORAS.
 APOIO NAS INTERRUPÇÕES LETIVAS: PÁSCOA E NATAL.
 PRÉ-ESCOLAR: AGOSTO.

CAMPO DE FÉRIAS
 NA INTERRUPÇÃO LETIVA DO NATAL,
 PÁSCOA E NOS MESES DE JULHO E AGOSTO.

VOLUNTARIADO JOVEM PARA A NATUREZA E FLORESTAS
 REALIZADO POR QUINZENAS,
 NOS MESES DE JULHO E AGOSTO.

BIBLIODANCE
 2.ª E 6.ª FEIRA
 ENTRE AS 17H30 E AS 19H30.

BIBLIORITMOS
 6.ª FEIRA ENTRE AS 19H30 E AS 21H00.

ESTRUTURA RESIDENCIAL PARA PESSOAS IDOSAS
 24H/DIA,
 TODO O ANO.

SERVICO DE APOIO DOMICILIARIO
 TODOS OS DIAS, INCLUINDO FERIADOS E FINS DE SEMANA,
 DAS 8 HORAS AS 18 HORAS.

CABINETE DE INSERÇÃO PROFISSIONAL
 DIAS ÚTEIS, DAS 9 HORAS AS 13 HORAS E DAS 14 HORAS AS 17 HORAS.

CANTINA SOCIAL

CENTRO DE ATIVIDADES DE TEMPOS LIVRES
 TODOS OS DIAS ÚTEIS DO ANO:
 EM TEMPO DE AULAS: DAS 8 HORAS AS 9 HORAS E DAS 17H30 AS 19H30;
 EM TEMPO DE FÉRIAS LETIVAS: DAS 8 HORAS AS 19H30.

CENTRO DE DIA
 TODOS OS DIAS, INCLUINDO FERIADOS E FINS DE SEMANA,
 DAS 08H30 AS 20 HORAS.

CRECHE
 TODOS OS DIAS ÚTEIS DO ANO,
 DAS 08H00 ATÉ AS 19H30.

MAIS INFORMAÇÕES NO BALÇÃO ÚNICO DE ATENDIMENTO DA CÂMARA MUNICIPAL DE MESÃO FRIO
 CONTACTO: 254 890 100

MAIS INFORMAÇÕES NA SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE MESÃO FRIO.
 CONTACTO: 254 893 133



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including the name 'A. Costa' and the number '115'.

Informação Interna



MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO
CÂMARA MUNICIPAL
Gabinete de Ação Social

DATA: 28/02/2023
N.º: 1/2023

INFORMAÇÃO

"O Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação - Mesão Frio - Código POSE 01.3422 151-00020"

Mais Igualdade para Mesão Frio

Mesão Frio é um dos concelhos da Região Demarcada do Douro constituído por áreas rurais com características rurais, tendo vindo a sofrer, ao longo dos anos, um processo acentuado de desertificação.

Na sequência desta desertificação e com o novo e emergente paradigma, que incentiva a participação na vida familiar em articulação com a vida profissional, tornou-se necessário criar programas com vista à igualdade de oportunidades que permitam dar resposta às necessidades de toda a comunidade.

O Município de Mesão Frio tem vindo a implementar respostas sociais que facilitam a conciliação trabalho/família, considerada a base da promoção da igualdade de género. A este propósito, destaca-se a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho o que leva a novas dinâmicas de organização da vida familiar e consequentemente a uma maior dificuldade em conciliar família/trabalho.

No seguimento da implementação do PIMED - Mais Igualdade para Mesão Frio, existiram duas ações com o mesmo objetivo, introduzidas no Plano Interno e Externo. Assim, dando continuidade às medidas, mais trabalho foi criado em parceria com a Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio, para divulgação dos recursos existentes na área geográfica do Município.

| PLANO INTERNO | | | | | | | | | |
|---|---|-------------|--------------------|------|------------------|--------------------|----------------------|----------------|----------------------|
| Objetivo Geral: Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal | | | | | | | | | |
| INDICADOR | Atividade/Intervenção | Responsável | Beneficiários | Meta | Recursos Humanos | Recursos Materiais | Recursos Financeiros | Calendarização | Outro Dado Operativo |
| Indicador de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal | 22 - OIP - Projeto Intervenção para a promoção da igualdade de género | DR | Grupos de Trabalho | 10 | 1 | | | Outubro 2022 | 15200,00 |

Gabinete de Ação Social

Av. da Liberdade, 100 - Mesão Frio - 5140-101 Mesão Frio - Portugal
Tel: +351 254 861 100

Tel: +351 254 861 100
Fax: +351 254 861 100



MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO
CÂMARA MUNICIPAL
Gabinete de Ação Social

| PLANO EXTERNO | | | | | | | | | |
|---|---|-------------|--------------------|------|------------------|--------------------|----------------------|----------------|----------------------|
| INDICADOR DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL | | | | | | | | | |
| Objetivo Geral: Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal | | | | | | | | | |
| INDICADOR | Atividade/Intervenção | Responsável | Beneficiários | Meta | Recursos Humanos | Recursos Materiais | Recursos Financeiros | Calendarização | Outro Dado Operativo |
| Indicador de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal | 22 - OIP - Projeto Intervenção para a promoção da igualdade de género | DR | Grupos de Trabalho | 10 | 1 | | | Outubro 2022 | 15200,00 |

A consideração superior:

A Assistente Técnica

[Assinatura]

(Ana Isabel Guadalupe Quintica)

Despacho

Atenta a informação que antecede, apuro o depositável proposto e determino a sua disponibilização no site do Município de forma a ficar acessível a toda a comunidade.

Mais determino, que se proceda à divulgação do anexo aqui referido pelo Conselho de Mesão Frio, bem como a informação posterior sobre a temática referida nesta informação.

28/02/2023

O Presidente da Câmara Municipal

[Assinatura]

(Paulo Jorge Pereira Teixeira da Silva)

Gabinete de Ação Social

Av. da Liberdade, 100 - Mesão Frio - 5140-101 Mesão Frio - Portugal
Tel: +351 254 861 100

Tel: +351 254 861 100
Fax: +351 254 861 100



← → C cm-mesaofrio.pt/pages/881

MUNICÍPIO VIVER VISITAR BALCÃO VIRTUAL

Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação

Início > Viver > Ação Social > Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação

Ação Social ^
Gabinete de Ação Social v
Gabinete de Apoio ao Emigrante v
Gabinete de Psicologia - Porta Douro v

Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação ^

Il Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio
Recursos de conciliação trabalho - família

Biblioteca para a Igualdade

← voltar

partilhar f t in e +

fale connosco! ^

← C cm-mesaofrio.pt/pages/891

Início > Viver > Ação Social > Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação > Recursos de conciliação trabalho - família

Ação Social ^
Gabinete de Ação Social v
Gabinete de Apoio ao Emigrante v
Gabinete de Psicologia - Porta Douro v

Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação ^

Il Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio
Recursos de conciliação trabalho - família

Biblioteca para a Igualdade v
SOS UCRÂNIA v
Ambiente v
Cultura e Cidadania v
Educação v

Mesão Frio é um dos Concelhos da Região Demarcada do Douro constituído por cinco freguesias marcadamente rurais, tendo vindo a sofrer, ao longo dos anos, um processo acentuado de desertificação.

Na sequência desta desertificação e com o novo e emergente paradigma, que incentiva a participação na vida familiar em articulação com a vida profissional, tornou-se necessário criar programas com vista à igualdade de oferta de condições que permitam dar resposta às necessidades de toda a comunidade.

O Município de Mesão Frio tem vindo a implementar respostas sociais que facilitam a conciliação trabalho-família, considerada a base da promoção da igualdade de género. A este propósito, destaca-se a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, o que leva a novas dinâmicas de organização da vida familiar e consequentemente a uma maior dificuldade em conciliar família-trabalho.

> **Programas Municipais:**

- > [Atividade de Tempos Livres \(ATL\) «Aprender Feliz»](#)
- > [Atelier Municipal de Artes \(AMA\)](#)
- > [Oficina de Dança «Bibliodance»](#)
- > [Oficina de Dança «Biblioritmos»](#)
- > [Campo de Férias do Município](#)
- > [Atividades de Férias e Ocupação dos Tempos Livres](#)

fale connosco! ^



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Aloste' and the number '117'.

Registos Fotográficos



ANEXO 13. Evidências das Atividades

Plano externo 1.4

FICHA DE REGISTO

Identificação da Ação: Violência no Namoro

Data de início: 14/02/2023

Data de Fim: 14/02/2023

Descrição

Sensibilizar e prevenir para a violência de género e violência doméstica junto da comunidade escolar. Foi realizada uma ação/medida sobre a temática "Violência no Namoro", a qual permitiu precaver os alunos acerca dos "Sinais de Alerta" de uma relação abusiva, com o objetivo de informar, sensibilizar e combater comportamentos violentos e todas as formas de agressão existentes nas relações afetivas entre os/as jovens.

Entidade Promotora: AEPAN – Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Articulação com os parceiros envolvidos;
Elaboração de individuais, para serem colocados nos tabuleiros da cantina do AEPAN (cerca de 300);
Divulgação da atividade, através das redes sociais disponibilizadas pelo Município e do AEPAN;
Público-alvo;
Cedência do Espaço;
Professores/as;
Técnicos/as do AEPAN.

Entidades Parceiras: Câmara Municipal de Mesão Frio; CPCJ (Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Mesão Frio); APAV (Associação Portuguesa de Apoio à Vítima); CLDS 4G Porta D'Ouro (Contrato Local de Desenvolvimento Social).

| Calendarização da ação | Destinatários | Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos) |
|--|---|--|
| 14 de fevereiro de 2023 11h30m (Duração 1 hora) | Alunos/Alunas do 9º ano de escolaridade do AEPAN. | Técnicas das Entidades, Promotora e Parceiros; APAV (Entidade Dinamizadora da Sessão); Recursos Logísticos - Computador e retroprojetor. |



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones at the bottom right. The number 119 is written near the bottom right.

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?

Sensibilização dos alunos/alunas em questões relacionadas com a Igualdade de Género e promoção do tema Violência no namoro, de forma a não influenciar as atitudes dos jovens no seu comportamento diário.
Sensibilização dos/das alunos/alunas para a responsabilidade coletiva de denunciarem situações que possam constituir qualquer forma de violência verbal, psicológica, relacional, física ou sexual.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

As diversas parcerias na realização da atividade constituem um melhor enriquecimento na dinamização da sessão.

Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

O gabinete de Ação Social, do Município de Mesão Frio acompanhou todo o processo desde a realização de diversas reuniões preparatórias para que se pudesse implementar a atividade, que é incluída dos diversos projetos de cada entidade aqui representada.
Em todos os atos públicos das atividades desenvolvidas procurou-se disseminar informação, do tema aqui explanado, procedendo-se à criação de instrumentos de divulgação do objetivo do Plano de Ação Externo.
Para além disto, foi realizada articulação com as entidades parceiras, sendo o principal beneficiário, alunos/alunas do Ensino Básico do AEPAN.
Divulgação da atividade no jornal local pelo Gabinete de Comunicação e Imagem do Município.

Indicadores de Avaliação

Na dinamização da sessão pela APAV, estiveram presentes cerca de 38 pessoas, destes 24 homens e 14 mulheres;
A avaliação da satisfação da ação foi realizada através de Post-Its;
Foi realizado registo fotográfico da sessão, para posterior divulgação no site do Município e redes sociais;
Notícia/Divulgação que cada entidade parceira promoveu.

Links:

Consulta no site da Câmara Municipal:

https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/609?event_id=426

https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/586?news_id=1589

Redes Sociais:

https://www.facebook.com/aportadodouro/posts/pfbid0bR9ruXGZ6rMx91m8guE9E6HUA6vRG9MCb4VynordPQysMwMh_rEsNwG0icnCoaBeil

<https://www.instagram.com/p/CornFMprOBe/>

Registos Fotográficos:



Cofinanciado por:



A Roste
121
[Handwritten signatures and scribbles]

FICHA DE REGISTO

Identificação da Ação: Ação de sensibilização e prevenção na área de violência de género e em particular sobre o Bullying

Data de início: 14/03/2023

Data de Fim: 14/03/2023

Descrição

Sensibilizar e prevenir para a violência de género e violência doméstica junto da comunidade escolar.
Foi realizada uma ação/medida sobre a temática "Bullying na escola NÃO", a qual permitiu disseminar pelos/as alunos/as o significado do bullying e alertar para a violência contínua que acontece entre colegas da mesma turma, escola ou entre pessoas que tenham alguma característica em comum.

Entidade Promotora: Câmara Municipal de Mesão Frio.

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Articulação com os parceiros envolvidos;
Elaboração do cartaz para divulgação da sessão;
Divulgação da atividade, através das redes sociais disponibilizadas pelo Município e do AEPAN;
Elaboração e impressão de 300 flyer's.

Entidades Parceiras: CPCJ (Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Mesão Frio); APAV – EMVA DOURO (Associação Portuguesa de Apoio à Vítima); AEPAN (Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade).

| Calendarização da ação | Destinatários | Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos) |
|--|---|--|
| 14 de março de 2023 15h30m (Duração 1 hora) | Alunos/Alunas do 10º ano de escolaridade do AEPAN (turmas A e B); Alunos/Alunas do 11º ano de escolaridade do AEPAN (turma A). | Técnicas das Entidades Promotora e Parceiros; APAV (Entidade Dinamizadora da Sessão); 30 Alunos/as (15 homens e 15 mulheres); Recursos Logísticos - Computador e retroprojektor. Recursos Financeiros (Elaboração de 300 flyer's, para serem distribuídos pela comunidade escolar do AEPAN) |

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?

Sensibilização dos alunos/alunas em questões relacionadas com a Igualdade de Género e promoção do tema Bullying na escola NÃO, de forma a não influenciar as atitudes dos jovens no seu comportamento diário.

Sensibilização dos/das alunos/alunas para a responsabilidade coletiva de denunciarem situações que possam constituir qualquer forma de violência verbal, psicológica, relacional, física ou sexual.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

As diversas parcerias na realização da atividade constituem um melhor enriquecimento na dinamização da sessão.

Responsabilização dos/as alunos/as presentes na sessão, com a atribuição de uma tarefa final, a distribuição dos flyer's pela restante comunidade escolar, permitindo a disseminação da informação, acerca do tema Bullying na escola NÃO.

Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

O gabinete de Ação Social, do Município de Mesão Frio acompanhou todo o processo desde a realização de diversas reuniões preparatórias para que se pudesse implementar a atividade, que é inclusa dos diversos projetos de cada entidade aqui representada.

Em todos os atos públicos das atividades desenvolvidas procurou-se disseminar informação, do tema aqui explanado, procedendo-se à criação de instrumentos de divulgação do objetivo do Plano de Ação Externo.

Para além disto, foi realizada articulação com as entidades parceiras, sendo o principal beneficiário os/as alunos/alunas do Ensino Secundário do AEPAN.

Indicadores de Avaliação

Na dinamização da sessão pela APAV, estiveram presentes cerca de 30 pessoas, destes 15 homens e 15 mulheres;

A avaliação da satisfação da ação foi realizada através de Post- Its;

Foi realizado registo fotográfico da sessão, para posterior divulgação no site do Município e redes sociais;

Notícia/Divulgação que cada entidade parceira promoveu;

Disseminação dos 300 flyer's com informação do tema Bullying pela comunidade escolar.

Links:

Consulta no site da Câmara Municipal:

https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/586?news_id=1604

Redes Sociais:

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid0aFLMcuDcRRzWnvMP1xsHpTuh9PnDsKer4BtkBf7H1H3Txyoanx5or5pudixPdUSCI&id=100064389801504

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid0QyN9vZPoGo7zkSpBSjrUc6fyMUNffPT23DZ7VnEEetyHzTQhfABgSYEB5AFnnKel&id=100064389801504

https://www.instagram.com/p/Cp4_o7HtS-h/?igshid=MGU3ZTQzNzY=


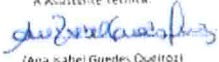



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 123.

Informação Interna

| | |
|--|--|
|  | MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO CÂMARA MUNICIPAL Gabinete de Ação Social |
| <hr/> | |
| DATA: 10/03/2023 PROCESSO Nº 14/2023 | INFORMAÇÃO |
| "II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação - Mesão Frio - Código POSE-01-3422-#SE 000020" | |
| Mais Igualdade para Mesão Frio | |
| <p>No seguimento da implementação do PMIND - Mais Igualdade para Mesão Frio, o Gabinete de Ação Social pretende dinamizar uma ação/medida que consta do Plano de Ação Externo.</p> <p>A ação tem como objetivo a promoção da cidadania e educação para a igualdade, sendo necessária a sua dinamização no Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade (AEPAN), contando também como parceiro a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Mesão Frio (CPCJ). A mesma será abordada através do tema "Bullying", pela APAV - EMAN, Douro, para os alunos do ensino secundário, na dia 14 do corrente mês pelas 15horas e 30minutos.</p> <p>O Município pretende com isto, sensibilizar e prevenir para a violência de género e violência doméstica junto da comunidade escolar.</p> <p>Assim o Gabinete de Comunicação e Imagem em colaboração com o Gabinete de Ação Social procedeu à construção de um cartaz informativo para a realização deste ação, bem como de um desdobrável com a temática "Bullying na escola NÃO" que será distribuído pela comunidade educativa do AEPAN.</p> | |
| <p>A consideração superior,</p> | |
| <p>A Assistente Técnica,</p>  <p>(Ana Isabel Guedes Queiroz)</p> | <p style="text-align: center;">Despacho</p> <p>Atento a informação que antecede, aprovo o cartaz e desdobrável propostos e determino a sua distribuição no AEPAN e disponibilização no site do Município.</p> <p>Mes determino, que se proceda à divulgação do anexo aqui referido pelo Gabinete de Comunicação e Imagem desta Autarquia.</p> <p style="text-align: center;">10/03/2023 O Presidente da Câmara Municipal,</p>  <p style="text-align: center;">(Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva)</p> |
| <hr/> | |
| <p style="font-size: small;">Gabinete de Ação Social R. Caldeira João Maria Aguiar, 12a. e 13a. 311 Mesão Frio Contactos: 485 946 328</p> <p style="font-size: small; text-align: right;">Tel: +351 254 860 740 Fax: +351 254 860 132</p> | |

BULLYING

AÇÃO DE SENSIBILIZAÇÃO

14 DE MARÇO

15H30 - SALA DO FUTURO

| AGRUPAMENTO DE ESCOLAS PROF. ANTÓNIO DA NATIVIDADE |

BULLYING NA ESCOLA NÃO!

REPUBLICA PORTUGUESA CIG ANUAL 2016-2017

BULLYING NA ESCOLA NÃO!

SHIBA MAIS SOBRE ESTE PROJETO EM [HTTP://WWW.CIM.ESAOFRIO.PT/MAES881](http://www.cim.esaofrio.pt/maes881)

TIPOS DE BULLYING

Bullying homofóbico

É motivado pelo preconceito em relação ao género ou identidade de género de outra pessoa.

Bullying social

Forma de assédio que consiste no isolamento parcial ou total de convívio social, exclusão ou impedimento social, boatos, comentários negativos, acusações difamatórias entre outros.

Bullying sexual

Constitui-se por qualquer ato sexual ou que envolva a sexualidade: exposição a nudez; toques; insinuações; obrigá-la a vítima a praticar de atos sexuais.

Bullying verbal

É o mais comum. Consiste em fazer comentários insultuosos, psicológicos, insultos, provocações, ameaças, humilhações e discriminações, entre outros.

Bullying físico

Ação por objetivo para a vítima. Chutar, bater, arrastar, empurrar, morder, beliscar, fazer troço, entre outros.

Bullying indireto

Tanto o bullying verbal como o físico são diretos. O que define o bullying indireto é a ausência de contacto físico. É aquele que espalha boatos, intrigas, a fim de prejudicar outra pessoa ou grupo que existem uma pessoa, promovendo o seu isolamento.

Cyberbullying

Além de usar os meios eletrónicos e mensagens digitais através de um computador ou telemóvel, o cyberbullying pode consistir em enviar mensagens, e-mails, mensagens de texto, sites, entre outros.

O QUE É O BULLYING?

É uma forma de violência contínua que acontece entre colegas da mesma turma, da mesma escola ou entre pessoas que tenham alguma característica em comum (por exemplo: serem mais ou menos da mesma idade; estudarem no mesmo sítio, entre outros).



Cofinanciado por:



125

Handwritten signatures and scribbles in blue ink.

Cartaz da Sessão



Flyer



Registos Fotográficos



Cofinanciado por:



127

Handwritten signatures and marks in blue ink, including a large signature and several smaller initials or marks.

Registo de Presenças

II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação do Mesão Frio
 (Mais Igualdade para Mesão Frio) Plano de Ação Externo

Ficha de Registo de Presenças - Sessão Informativa «Bullying»

| | |
|----|----------------------|
| 1 | Francisco Gomes |
| 2 | Luís Miguel Teixeira |
| 3 | Álvaro Barros |
| 4 | Luís Miguel Teixeira |
| 5 | Luís Miguel Teixeira |
| 6 | Luís Miguel Teixeira |
| 7 | Luís Miguel Teixeira |
| 8 | Luís Miguel Teixeira |
| 9 | Luís Miguel Teixeira |
| 10 | Luís Miguel Teixeira |
| 11 | Luís Miguel Teixeira |
| 12 | Luís Miguel Teixeira |
| 13 | Luís Miguel Teixeira |
| 14 | Luís Miguel Teixeira |
| 15 | Luís Miguel Teixeira |
| 16 | Luís Miguel Teixeira |
| 17 | Luís Miguel Teixeira |
| 18 | Luís Miguel Teixeira |
| 19 | Luís Miguel Teixeira |
| 20 | Luís Miguel Teixeira |
| 21 | Luís Miguel Teixeira |
| 22 | Luís Miguel Teixeira |
| 23 | Luís Miguel Teixeira |
| 24 | Luís Miguel Teixeira |
| 25 | Luís Miguel Teixeira |
| 26 | Luís Miguel Teixeira |
| 27 | Luís Miguel Teixeira |
| 28 | Luís Miguel Teixeira |
| 29 | Luís Miguel Teixeira |
| 30 | Luís Miguel Teixeira |
| 31 | Luís Miguel Teixeira |

Logos: CIG, PO ISE, PORTUGAL 2020, União Europeia

Avaliação de Satisfação



ANEXO 14. Evidências das Atividades

Plano externo 1.5

FICHA DE REGISTO

Identificação da Ação: Promover ação de sensibilização/informação/reflexão sobre a violência de género, violência doméstica e em particular sobre a **violência contra idosos**.

Data de início: 20/03/2023

Data de Fim: 20/03/2023

Descrição

Sensibilizar e prevenir para a violência de género e violência doméstica junto dos/as alunos/as da Universidade Sénior de Mesão Frio.

Foi realizada uma ação/medida sobre a temática “Violência Contra Idosos”, a qual permitiu informar, sensibilizar e combater comportamentos violentos e todas as formas de agressão existentes na terceira idade.

Entidade Promotora: AEPAN – Câmara Municipal de Mesão Frio

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Articulação com os parceiros envolvidos;
Público-alvo, no âmbito da aula de Gerontologia (Técnica do Município, voluntária na Universidade Sénior);
Técnica do serviço de Ação Social;
Elaboração da notícia e promoção da mesma nas redes sociais e site da Câmara Municipal, pelo gabinete de Comunicação e Imagem;
Elaboração do cartaz para divulgação da sessão;
Registo de avaliação de satisfação através de Post Its.

Entidades Parceiras: Universidade Sénior de Mesão Frio; APAV – EMAV DOURO (Associação Portuguesa de Apoio à Vitima).

| Calendarização da ação | Destinatários | Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos) |
|--|--|---|
| 20 de março de 2023 10h00m (Duração 1 hora) | Alunos/Alunas da Universidade Sénior, no âmbito da aula de Gerontologia. | APAV (Entidade Dinamizadora da Sessão); Recursos Logísticos - Computador e retroprojektor; Técnicas do Serviço de Ação Social e Gabinete de Comunicação e Imagem; 47 alunos/as da Universidade Sénior (13 homens e 34 mulheres). |



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 129.

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?

Sensibilização dos alunos/alunas da Universidade Sénior em questões relacionadas com a Igualdade de Género em particular com a Violência nos Idosos, promovendo a participação dos/as alunos/as de ambos os sexos.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

A ação dinamizada pela APAV – EMVA DOURO promoveu a participação, o convívio entre os/as alunos/os bastante participativos durante a sessão.

Pretendeu-se assim, disseminar informação acerca da identificação das diferentes formas de violência existentes na terceira idade.

Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

O gabinete de Ação Social, do Município de Mesão Frio acompanhou todo o processo desde a realização de diversas reuniões preparatórias para que se pudesse implementar a atividade.

Em todos os atos públicos da atividade desenvolvida procurou-se disseminar informação, do tema aqui explanado, procedendo-se à criação de instrumentos de divulgação do objetivo do Plano de Ação Externo.

A sessão foi dinamizada, pelas técnicas da APAV – EMVA DOURO.

Indicadores de Avaliação

Na dinamização da sessão pela APAV, estiveram presentes cerca de 47 pessoas, destes 13 homens e 34 mulheres;

A avaliação da satisfação da ação foi realizada através de Post- Its;

Foi realizado registo fotográfico da sessão, para posterior divulgação no site do Município e redes sociais;

Links:

Consulta no site da Câmara Municipal:

https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/586?news_id=1609

Redes Sociais:

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid038143ChorrUYfnBBvA84YWKSD4795SQCTw2Hgbpw2JyKX9nBT2T4Q8ZsvUaETTPaxl&id=100064389801504

<https://www.instagram.com/p/Cp5QetOKamb/?igshid=MGU3ZTQzNzY=>

Registos Fotográficos:



131



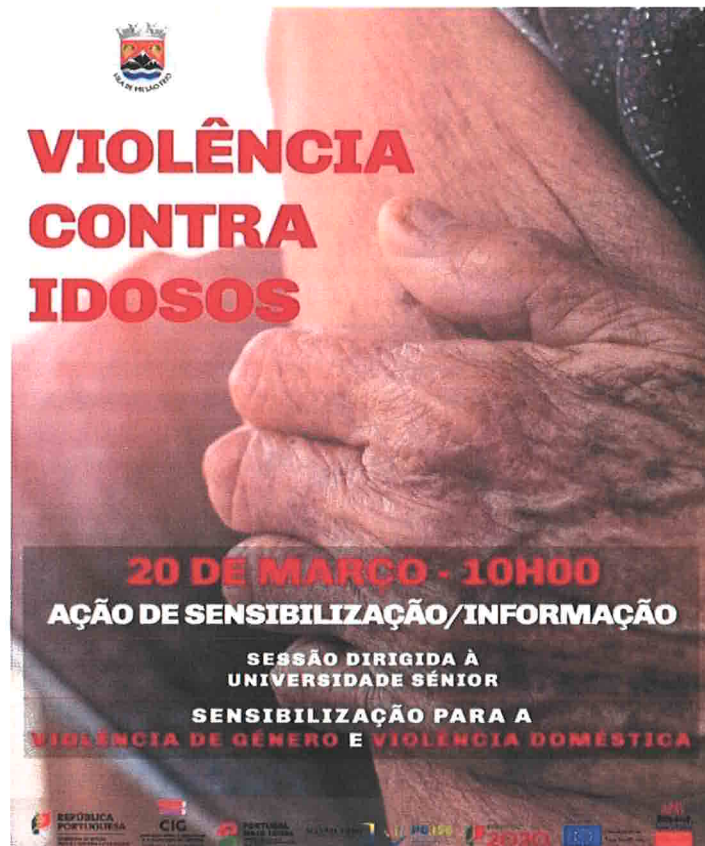
Cofinanciado por:



Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including the number 131.



Cartaz da Sessão





MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO
CÂMARA MUNICIPAL
Gabinete de Ação Social

DATA: 16/03/2023
N.º: 17/2023

INFORMAÇÃO

"II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação - Mesão Frio - Código POISE-01-3422
FSE 000020"
Mais Igualdade para Mesão Frio

No seguimento da implementação do PMND - Mais Igualdade para Mesão Frio, o Gabinete de Ação Social pretende dinamizar uma ação/meetup que consta do Plano de Ação Externo.

A ação tem como objetivo a promoção da cidadania e educação para a igualdade, sendo necessária a sua dinamização na sede do Contrato Local de Inserção Social (CLIS) 40, Rua D. Quirino, no âmbito da Universidade Sénior - Aula de Gerontologia.

A mesma será abordada através do tema "Violência Contra Idosos", pela APAV - EMAY Douro, para os seniores a frequentar a Universidade Sénior, na dia 20 do corrente mês pelas 10h00.

O Gabinete de Ação Social pretende com isto sensibilizar para a problemática da violência de género e violência doméstica.

Assim o Gabinete de Comunicação e Imagem em colaboração com o Gabinete de Ação Social procederá à construção de um cartaz informativo para a realização desta ação, que deverá ser publicado nas redes locais do Município.

A consideração superior,

A Assistente Técnica,

Ana Isabel Guedes Queiroz
(Ana Isabel Guedes Queiroz)

Despacho

Atenta a informação que antecede, aprobo o cartaz em anexo e determino a sua disponibilização nas redes sociais do Município.

16/03/2023
O Presidente da Câmara Municipal
Paulo Jorge Pereira Ferreira da Silva
(Paulo Jorge Pereira Ferreira da Silva)

Gabinete de Ação Social

Av. da Liberdade, 100 - 4700-010 Mesão Frio - Portugal
Tel: 254 840 100 Fax: 254 840 104



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 133.



VIOLÊNCIA CONTRA IDOSOS

20 DE MARÇO - 10H00
AÇÃO DE SENSIBILIZAÇÃO/INFORMAÇÃO

**SESSÃO DIRIGIDA À
UNIVERSIDADE SÉNIOR**

**SENSIBILIZAÇÃO PARA A
VIOLÊNCIA DE GÉNERO E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**



Cofinanciado por:



Registo de Presenças

II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio
 Mat- Igualdade para Mesão Frio (Plano de Ação Externo)



Ficha de Registo de Presenças | Sessão Informativa «Violência nos Idosos»

| | |
|----|--|
| 1 | Maria de Estima Tereza Romaral Rodrigues |
| 2 | Amelina Lacerda e Justo Silva |
| 3 | Emilia de Jesus Sousa |
| 4 | Maria Tereza de Jesus |
| 5 | Isabel Justo |
| 6 | Madalena Pereira |
| 7 | António Miguel Afonso |
| 8 | José António Justo |
| 9 | Maria Helena Costa Oliveira |
| 10 | Margarida DOS SANTOS |
| 11 | Glória Saraiva |
| 12 | Isabel Justo |
| 13 | Emilia Costa |
| 14 | Maria Tereza Romaral |
| 15 | Agostinho Marques Cardoso |
| 16 | Margarida Estima Tereza Romaral |
| 17 | Vitor Coimbra |
| 18 | Glória Justo |
| 19 | Maria Antónia dos Santos |
| 20 | Maria Helena Sousa |
| 21 | Maria de Estima Romaral |
| 22 | Glória Sousa |
| 23 | Glória Rodrigues |
| 24 | Glória Justo |
| 25 | Glória Romaral |
| 26 | Glória Sousa |
| 27 | Maria de Estima Romaral |
| 28 | Maria Helena Romaral |
| 29 | Margarida Romaral |
| 30 | Margarida Romaral |
| 31 | Maria Helena |



Handwritten signatures and marks in blue ink, including a large signature and the number 135.

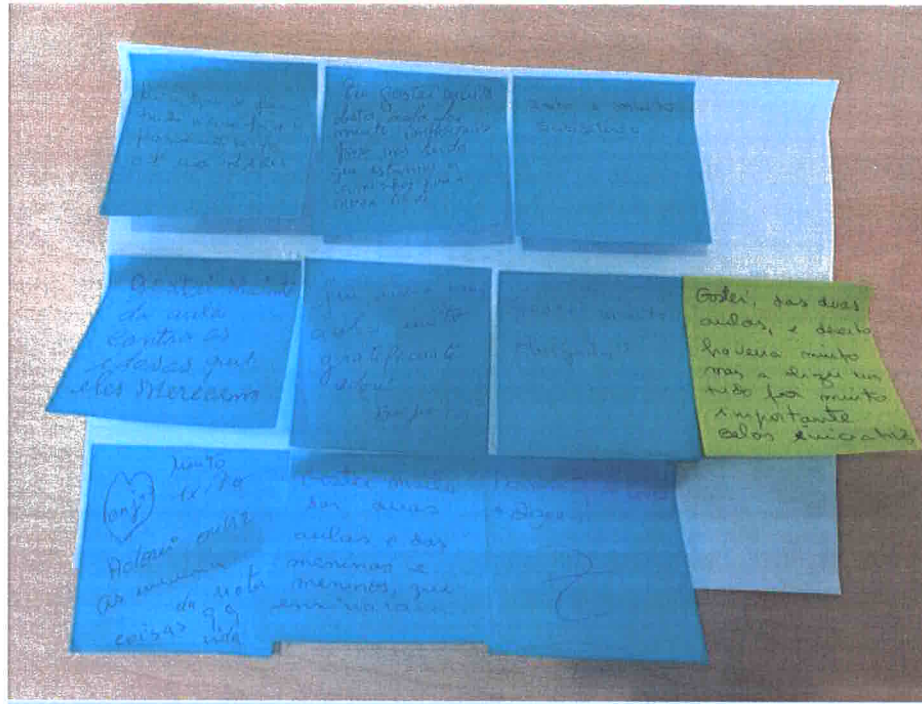
II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio
Mais Igualdade para Mesão Frio | Plano de Ação Externo



| | |
|----|---|
| 32 | Gaurenda Miranda |
| 33 | Miriam Soares |
| 34 | Cláudia Miranda Pereira |
| 35 | António Fernandes |
| 36 | Autarquia Silva |
| 37 | Associação de Mulheres de Mesão Frio 138-2000 |
| 38 | Associação de Mulheres de Mesão Frio 138-2000 |
| 39 | Associação de Mulheres de Mesão Frio |
| 40 | Associação de Mulheres de Mesão Frio |
| 41 | Associação de Mulheres de Mesão Frio |
| 42 | Associação de Mulheres de Mesão Frio |
| 43 | Associação de Mulheres de Mesão Frio |
| 44 | Associação de Mulheres de Mesão Frio |
| 45 | Associação de Mulheres de Mesão Frio |
| 46 | Associação de Mulheres de Mesão Frio |
| 47 | Associação de Mulheres de Mesão Frio |
| 48 | |
| 49 | |
| 50 | |
| 51 | |
| 52 | |
| 53 | |
| 54 | |
| 55 | |
| 56 | |
| 57 | |
| 58 | |
| 59 | |
| 60 | |
| 61 | |
| 62 | |
| 63 | |



Avaliação de Satisfação



Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including the name "Alaska" and the number "137".

ANEXO 15. Evidências das Atividades

Plano externo 1.6

FICHA DE REGISTO

Identificação da Ação: Criação de espaços de divulgação e consulta de informação sobre a igualdade de género e oportunidades

Data de início: 18/01/2023

Data de Fim: 31/03/2023

Descrição

Divulgar informação sobre a temática da Igualdade de Género e de Oportunidades. Neste âmbito o serviço de Comunicação e Imagem, procedeu à colocação de todos os documentos utilizados em atividades internas e externas do plano de ação, bem como links de acesso a informação de igualdade de género no site do Município, na área do Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação, de acesso fácil a toda a comunidade.

Entidade Promotora: Câmara Municipal de Mesão Frio

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Divulgação de atividades (notícias) e documentos com código QR, que remete facilmente para documentos inseridos no Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação.

Entidades Parceiras: Câmara Municipal de Mesão Frio

| Calendarização da ação | Destinatários | Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos) |
|---|--|--|
| 18 de janeiro de 2023 a 31 de março de 2023 | Comunidade do Concelho de Mesão Frio, ambos os sexos | Gabinete de Ação Social; Gabinete de Comunicação e Imagem; Recursos Logísticos (Computador e Impressora). |

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?

A implementação das diversas Ações/Medidas permitiram atualizar e promover os princípios da Igualdade de Género no site do Município.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

Criação do Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação no site do Município.

Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

A disseminação de informação foi acompanhada pelo Serviço de Ação Social em colaboração com o Gabinete de Comunicação e Imagem, em todas as notícias e documentos lançados internamente e exteriormente, no decorrer de todas as atividades.

Indicadores de Avaliação

Quantas visitas têm no site do Município, área do Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação.

Links:

Consulta no site da Câmara Municipal:

<https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/881>

<https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/894>



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 139.

cm-mesaofrio.pt/pages/894

selecionar idioma

MESÃO FRIO

Pesquisar

Serviços Online

MUNICÍPIO • VIVER • VISITAR • BALCÃO VIRTUAL

Biblioteca para a Igualdade

Início > Viver > Ação Social > Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação > Biblioteca para a Igualdade

- Ação Social
- Gabinete de Ação Social
- Gabinete de Apoio ao Emigrante
- Gabinete de Psicologia - Porta Doura
- Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação
- II Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio
- Recursos de conciliação trabalho - família

- Respeito pela Dignidade Humana no Local de Trabalho
- Documentos de Apoio
- Mecanismos para a Igualdade

[< voltar](#)

partilhar     

[fale connosco!](#)

cm-mesaofrio.pt/pages/881

selecionar idioma

MESÃO FRIO

Pesquisar

Serviços Online

MUNICÍPIO • VIVER • VISITAR • BALCÃO VIRTUAL

Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação

Início > Viver > Ação Social > Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação

- Ação Social
- Gabinete de Ação Social
- Gabinete de Apoio ao Emigrante
- Gabinete de Psicologia - Porta Doura
- Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação
- II Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio
- Recursos de conciliação trabalho - família

- II Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio
- Recursos de conciliação trabalho - família
- Biblioteca para a Igualdade

[< voltar](#)

partilhar     

[fale connosco!](#)

ANEXO 16. Evidências das Atividades

Plano externo 3.1

FICHA DE REGISTO

Identificação da Ação: Fomentar a participação masculina na vida familiar – Sensibilização através de mecanismos criados para o efeito.

Data de início: 01/03/2023

Data de Fim: 31/03/2023

Descrição

Comemoração do DIA DO AMIGO ESPECIAL, no AEPAN, através da toma de um café, durante a manhã do dia 22 de março, com os Pais/Padrastos/Encarregados de Educação/Tios/Avós (Figura Paterna).

A atividade decorreu com entrega de ímans alusivos ao dia do PAI, que foram prontamente disponibilizados pelo Ex. mo Sr. Presidente às entidades parceiras no dia 17 de março.

Entidade Promotora: Câmara Municipal de Mesão Frio

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Cedência de tempo aos/às alunos/as para participar na celebração do DIA DO PAI - "DIA DO AMIGO ESPECIAL";

Realização, de 300 ímans para frigorífico com as frases alusivas ao dia do pai;

Elaboração de cartaz para divulgação da atividade, a realizar-se no AEPAN;

Diversas reuniões preparatórias, para que esta atividade se realiza-se em articulação com AEPAN.

Entidades Parceiras: Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Mesão Frio (CPCJ); Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade (AEPAN)

| Calendarização da ação | Destinatários | Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos) |
|------------------------|---|---|
| 22 de março de 2023 | <p>12 Pais/Padrastos/Encarregados de Educação/Tios/Avós (AEPAN);</p> <p>23 Pais/Padrastos/Encarregados de Educação/Tios/Avós dos processos internos (CPCJ).</p> | <p>Gabinete de Ação Social;</p> <p>Gabinete de Comunicação e Imagem;</p> <p>Executivo da Câmara Municipal;</p> <p>Gabinete de Apoio ao Presidente;</p> <p>12 Pais/Padrastos/Encarregados de Educação/Tios/Avós dos/as alunos/as (AEPAN);</p> <p>23 Pais/Padrastos/Encarregados de Educação/Tios/Avós, dos processos internos e confidenciais (CPCJ); Animadora do AEPAN;</p> <p>Alunos/as do AEPAN;</p> <p>Recursos Logísticos e Financeiros (Elaboração de 300 ímans).</p> |



Cofinanciado por:



147

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature that appears to be 'A. Costa'.

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?

A implementação da ação/medida promoveu a dinamização dos princípios da Igualdade de Género bem como a importância de fomentar a participação masculina na vida familiar.

Desta forma, permitiu promover a participação, convívio e bem-estar entre os Pais/Padrastos/Encarregados de Educação/Tios/Avós e os/as alunos/as do AEPAN.

A igualdade de género, foi igualmente fomentada nos 23 processos internos da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ), estas informações não podem ser divulgadas externamente, uma vez que os processos são confidenciais, tendo de existir obrigatoriamente uma proteção de dados.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

A ação dinamizada promoveu a participação e convívio das duas e/ou três gerações, o que levou a uma intergeracionalidade, tanto no AEPAN como na CPCJ.

Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

As ações foram realizadas e dinamizadas pelos serviços de Ação Social do Município, Executivo da Câmara Municipal, Gabinete de Apoio ao Presidente e Gabinete de Comunicação e Imagem, bem como nas instalações do AEPAN em articulação com a Animadora Sociocultural e CPCJ em articulação com a Secretária e elementos da Restrita.

Indicadores de Avaliação

No âmbito da atividade Dia do Amigo Especial, foi realizada 1 ação nas Instalações do AEPAN, contabilizando com 12 encarregados de Pais/Padrastos/Encarregados de Educação/Tios/Avós.

No âmbito da atividade Dia do Pai, em parceria com a CPCJ, têm sido dinamizadas diversas ações na entrega dos ímans, uma vez que os Pais/Padrastos/Encarregados de Educação/Tios/Avós recebem esta lembrança individualmente, para assim não terem conhecimento dos demais processos existentes na CPCJ.

Num total (plano externo) distribuíram-se 35 ímans.

Links:

Consulta no site da Câmara Municipal:

https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/586?news_id=1611

Redes Sociais:

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid0iWLWzoMqXHs2rVMRDJL1BNg2PZQ6JWwCmzSunUWwDzVcrTs7VFV Rbsk2EcksiVwSI&id=100064389801504

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid02QyUrEY883LmWR87Vr14zJGdygHdXL6Cy9sB3wm5F1kdL73c1ae5Cs BQTfkT84YWcl&id=100064389801504

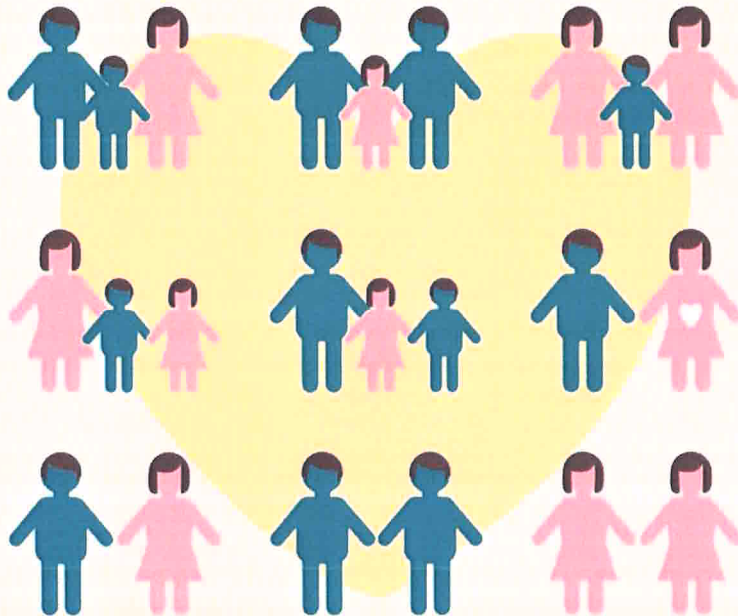
<https://www.instagram.com/p/CqSzNKINHpc/?igshid=YmMyMTA2M2Y=>

<https://www.instagram.com/p/CqFf4IEKJOY/?igshid=YmMyMTA2M2Y=>



PARENTALIDADE

É ESSENCIAL A PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE E O DIREITO À ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA PARA A RELAÇÃO DE EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL E PARA O NECESSÁRIO AUMENTO DA NATALIDADE.



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and the number 143.

Informação Interna

MESÃO FRIO
MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO
CÂMARA MUNICIPAL
Gabinete de Ação Social

DATA: 02/01/2023
INFORM Nº 12/2023

INFORMAÇÃO

"O Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação - Mesão Frio - Código POSE 01 3422 FSE-000020"

Mais Igualdade para Mesão Frio

No seguimento da implementação do PMIG - Mais Igualdade para Mesão Frio, o Gabinete de Ação Social elaborou uma Consulta Prévia em articulação ao abrigo do artigo 31.º A do ERP, a três empresas de publicidade:

1. Gopublicidade - Rua Prof. Edgar Cardoso, 4660 - 248 Resende
2. Publicity - Publicidade Serviços - Ribeira da Ribeira, Fração A1, Gódmil 3505 - 092 Foz da Rãquia
3. IMais Publicidade - Rua 31 de Maio, 4560 - 401 Santa Maria da Feira

Em anexo, a esta informação consta o email enviado por este serviço, bem como os documentos que adireta da Consulta Prévia em supracitada. Assim, propõe-se a adjudicação de 500 unidades de valor máximo em PVC para celebrar o DIA DO PAI - 19 março do corrente ano, a empresa Gopublicidade com proposta de orçamento mais baixa: 322.88€.

A solicitação deste material, adireta da implementação de outra parte de atividades previstas, constantes no Plano de Ação Interno e Externo do PMIG, conforme tabelas em anexo.

| Operação | Descrição | Valor | Unidades | Valor | Unidades | Valor | Unidades | Valor | Unidades |
|------------|-----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|----------|
| Operação 1 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Operação 2 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Operação 3 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |

Gabinete de Ação Social

MESÃO FRIO
MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO
CÂMARA MUNICIPAL
Gabinete de Ação Social

PLANO EXTERNO

EXECUÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

| Operação | Atividade | Quantidade | Indicador | Valor | Quantidade | Valor | Quantidade | Valor |
|------------|-----------|------------|-----------|-------|------------|-------|------------|-------|
| Operação 1 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Operação 2 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |

Após análise destas ações, concluiu-se que relativamente ao Plano Externo, a mesma deverá ser dinamizada em parceria com a CPJ (Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Mesão Frio) e AEFAN (Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade) na qual se prevê a distribuição de 300 menús para o AEFAN e 23 para CPJ, dando assim destaque à intervenção do Município para as ações/medidas supracitadas.

Os restantes vão ser distribuídos pelos funcionários do sexo masculino com filhos, para assuarem o DIA DO PAI da Câmara Municipal e reparti-los pelas Juntas de Freguesia do Concelho.

A consideração superior:

A Assessoria Técnica
Ana Isabel Guedes Quinteiro

Despacho
Processo nº 2/2023 - Associação AO ABRILAMENTO DO DIA DO PAI
Em 19/01/2023

01/03/2023
O Presidente da Câmara Municipal
Jorge Faria Teixeira de Sá

FELIZ Dia do Pai

Ser PAI é Dar Amor e Cuidado
Estar presente em todos os momentos
Equilibrar a vida pessoal e profissional
Dividir as tarefas domésticas, faz de ti um excelente marido, PAI e ser humano
Conta contigo para ter o Mundo na minhas mãos!

MESÃO FRIO
POISE DO PAI

PD ISE 2020
REPUBLICA PORTUGUESA
CIG
DOURO

Registos Fotográficos



Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including the number 145.



Cofinanciado por:



Avaliação de Satisfação

Uma iniciativa a repetir ☺

P.S Os trabalhos estavam muito bons

Gostei muito de ter estado aqui porque aprendi muitas coisas

Comunidade em Portugal
seja para ajudar a quem precisa
e quem precisa

gostei muito

Muitos trabalhos bem realizados. São bons trabalhos. Obrigado - Mariana

Gostei de estar aqui e aprender por vezes mais coisas do que de casa

Com os trabalhos e com a forma de fazer os jogos.
Estávamos muito.

Gostei de estar aqui e de aprender.

Deviam fazer mais atividades com os adultos.

Gostamos muito do curso!

É um bom curso
→ ATIVIDADE INTERNA QUE COLECIONA A MANEIRA, ORGANIZADA E COLIGADA AO AFILIO E SEJA EM CUMPRIMENTO RECEBER A INICIATIVA DOS ADEQUADOS

É bom que este tipo de curso se repita, até para ajudar (fortemente amigos)

Pode ser organizado a gosto da comunidade foi muito bom

Ajudou a esta época de jogos e estudo para o curso.

ANEXO 17. Evidências das Atividades

Plano externo 3.2

FICHA DE REGISTO

Identificação da Ação: Criar e divulgar informação com os recursos existentes na área do Município de Mesão Frio

Data de início: 01/02/2023

Data de Fim: 31/03/2023

Descrição

Divulgar, os recursos existentes no Concelho de Mesão Frio que permitam conciliar o trabalho – família. Neste âmbito o serviço de Comunicação e Imagem em colaboração com a Ação Social e Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio, à elaboração de um flyer com as informações gerais acerca das diversas atividades e apoios que esta IPSS dá aos Municípes. Foram, ainda, distribuídos os flyer`s externamente, para que toda a Comunidade tivesse acesso a todas as atividades e serviços que esta IPSS dá ao Município de Mesão Frio.

Entidade Promotora: Câmara Municipal de Mesão Frio

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Elaboração de flyer com informação relacionada com conciliação trabalho – família, para posterior distribuição pelo Concelho de Mesão Frio;
Distribuição de 200 flyer`s pela Comunidade de Mesão Frio
Divulgação da atividade, através das redes sociais disponibilizadas pelo Município.

Entidades Parceiras: Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio (SCMMF)

| Calendarização da ação | Destinatários | Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos) |
|------------------------|---|---|
| 24 de março de 2023 | População em geral do Concelho de Mesão frio. | Gabinete de Ação Social; Gabinete de Comunicação e Imagem; Recursos Logísticos e Financeiros (Elaboração de 200 flyer`s com informação de recursos existentes no Concelho de Mesão Frio, que permitam a conciliação trabalho – família); Técnicas da SCMMF |

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?



Cofinanciado por:



Handwritten signature

Handwritten signatures and initials

147

A implementação desta ação/medida promoveu os princípios da Igualdade de Género bem como a importância de Concelho de Mesão Frio, nomeadamente a única IPSS existente (SCMMF), possuir recursos internos que permitam a conciliação trabalho – família dos habitantes do Concelho de Mesão Frio.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

Criação do Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação no site do Município e na Biblioteca Municipal (Espaço Físico).

A ação dinamizada apelou à consciencialização dos habitantes, para a existência de recursos no Município que permitam a conciliação trabalho – família.

Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

A disseminação de informação foi acompanhada pelo Serviço de Ação Social em colaboração com o Gabinete de Comunicação e Imagem.

Indicadores de Avaliação

No âmbito desta ação foram elaborados 200 flyer`s para distribuição externa na Comunidade de Mesão Frio de ambos os sexos.

Alguns destes flyer`s foram deixados nas instituições do Concelho de Mesão Frio, para acesso a toda a população. Sabemos que 100 flyer`s foram deixados nas instituições e 100 distribuídos pelo Concelho, contabilizando cafés e Alojamentos Locais.

Links:

Consulta no site da Câmara Municipal:

<https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/891>

https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/586?news_id=1614

https://www.cm-mesaofrio.pt/cm-mesaofrio/uploads/writer_file/document/1182/respostas_sociais_scm_mesao_frio_3.pdf

Redes Sociais:

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid023a649sVXuaxdYCpDeW27V93yQEigg9BnPz21xgjhGWxYLDZARZxZt1HRE9NwFkd8l&id=100064389801504

<https://www.instagram.com/p/CqTHROhNSY/?igshid=YmMyMTA2M2Y=>

SAIBA MAIS SOBRE ESTE PROJETO EM
[HTTPS://WWW.CM-MESAOFRIO.PT/PAGES/891](https://www.cm-mesao frio.pt/pages/891)

RESPOSTAS SOCIAIS

PARA CONCILIAR O TRABALHO E A FAMILIA

RECURSOS EXISTENTES NO MUNICÍPIO QUE FACILITAM A CONCILIAÇÃO TRABALHO - FAMILIA

ATELIER MUNICIPAL DE ARTES
 3.ª, 4.ª E 6.ª FEIRA,
 ENTRE AS 15H30 E AS 18H30.

OCUPAÇÃO DE TEMPOS LIVRES
 JULHO E AGOSTO.

ATIVIDADES DE TEMPOS LIVRES "APRENDER FELIZ"
 1.º CICLO: DAS 17H30 AS 19 HORAS.
 APOIO NAS INTERRUPTÕES LETIVAS: PÁSCOA E NATAL.
 PRÉ-ESCOLAR: AGOSTO.

CAMPUS DE FÉRIAS
 NA INTERRUPTÃO LETIVA DO NATAL,
 PÁSCOA E NOS MESES DE JULHO E AGOSTO.

VOLUNTARIADO JOVEM PARA A NATUREZA E FLORESTAS
 REALIZADO POR QUINZENAS,
 NOS MESES DE JULHO E AGOSTO.

BIBLIODANCE
 2.ª E 6.ª FEIRA
 ENTRE AS 17H30 E AS 19H30.

BIBLIORITMOS
 6.ª FEIRA ENTRE AS 19H30 E AS 21H00.

ESTRUTURA RESIDENCIAL PARA PESSOAS IDOSAS
 24H/DIA,
 TODO O ANO.

SERVICO DE APOIO DOMICILIARIO
 TODOS OS DIAS, INCLUINDO FERIADOS E FINS DE SEMANA,
 DAS 8 HORAS AS 18 HORAS.

GABINETE DE INSERÇÃO PROFISSIONAL
 DIAS ÚTEIS, DAS 9 HORAS AS 13 HORAS E DAS 14 HORAS AS 17 HORAS.

CANTINA SOCIAL

CENTRO DE ATIVIDADES DE TEMPOS LIVRES
 TODOS OS DIAS ÚTEIS DO ANO:
 EM TEMPO DE AULAS:
 DAS 8 HORAS AS 9 HORAS E DAS 17H30 AS 19H30;
 EM TEMPO DE FÉRIAS LETIVAS: DAS 8 HORAS AS 19H30.

CENTRO DE DIA
 TODOS OS DIAS, INCLUINDO FERIADOS E FINS DE SEMANA,
 DAS 08H30 AS 20 HORAS.

CRECHE
 TODOS OS DIAS ÚTEIS DO ANO,
 DAS 08H00 ATÉ AS 19H30.

MAIS INFORMAÇÕES NO BALCÃO ÚNICO DE ATENDIMENTO DA CAMARA MUNICIPAL DE MESÃO FRIO
 CONTACTO 254 890 100

MAIS INFORMAÇÕES NA SANTA CASA DA MISERICORDIA DE MESÃO FRIO
 CONTACTO 254 893 133

Informação Interna



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Alcino' and the number '149'.

DATA: 28/02/2023
N.º ORÇ: 134/2023

INFORMAÇÃO

"O Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação - Mesão Frio - Código POISE 01 3422 151-000010"
Mais Igualdade para Mesão Frio

Mesão Frio é um dos Concelhos da Região Demarcada do Douro constituído por cinco freguesias marcadamente rurais, tendo vindo a sofrer, ao longo dos anos, um processo acentuado de desertificação.

Na sequência desta desertificação e com o novo e emergente paradigma, que incentiva a participação na vida familiar em articulação com a vida profissional, tornou-se necessário criar programas com vista à qualidade de vida de indivíduos que permitam dar resposta às necessidades de toda a comunidade.

O Município de Mesão Frio tem vindo a implementar respostas sociais que facilitem a conciliação trabalho-família, considerada a base da promoção da qualidade de género. A este propósito, destaca-se a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, o que leva a novas dinâmicas de organização da vida familiar e consequentemente a uma maior difusão em conciliar família-trabalho.

No seguimento da implementação do PIMNI - Mais Igualdade para Mesão Frio, existem duas ações com o mesmo objetivo, introduzidas no Plano Interno e Externo. Assim, dando continuidade às medidas em tabelas sobe referida, em parceria com a Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio, para divulgação dos recursos existentes na área geográfica do Município.

| PLANO INTERNO | | | | | | | | | |
|--|---|------------|-----------|------|-------------|-----------------|-----------|----------|--------|
| Mensura Social: implementação de ações de divulgação interna do plano no Município de Mesão Frio | | | | | | | | | |
| Objetivo | Atividade | Quantidade | Indicador | Meta | Responsável | Região/Entidade | Orçamento | Estado | Outros |
| Divulgação interna do plano geográfico do Município de Mesão Frio, que permita facilitar a conciliação trabalho-família. | Atividade de divulgação interna do plano geográfico do Município de Mesão Frio, que permita facilitar a conciliação trabalho-família. | 1 | 1 | 1 | Município | Município | 1000,00 | Em curso | |

Gabinete de Ação Social

Av. da Liberdade 100, Mesão Frio - 5100-115, Mesão Frio
Contacto: 228 342 233

Tel: 228 342 233
Fax: 228 342 233



| PLANO EXTERNO | | | | | | | |
|--|---|------------|-----------|------|-------------|-----------------|---------|
| CONCILIAÇÃO DE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL | | | | | | | |
| Mensura Social: Atuação e divulgação de vida profissional, familiar e pessoal | | | | | | | |
| Objetivo | Atividade | Quantidade | Indicador | Meta | Responsável | Região/Entidade | Outros |
| Divulgação externa do plano geográfico do Município de Mesão Frio, que permita facilitar a conciliação trabalho-família. | Atividade de divulgação externa do plano geográfico do Município de Mesão Frio, que permita facilitar a conciliação trabalho-família. | 1 | 1 | 1 | Município | Município | 1000,00 |

A consideração superior

A Assistentre Técnica

[Assinatura]
(Ana Isabel Guedes Queiroz)

Despacho

Atenta à informação que recebeu, aprovado o despacho proposto e determinado a sua disponibilização no site do Município de Mesão Frio a favor dos utilizadores e comunidade. Mas determino, que se proceda à divulgação do anexo aqui referido pelo Concelho de Mesão Frio, sendo enviada informação ao tramite sobre a forma e data desta informação.

28/02/2023

O Presidente da Câmara Municipal,

[Assinatura]
(Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva)

Gabinete de Ação Social

Av. da Liberdade 100, Mesão Frio - 5100-115, Mesão Frio
Contacto: 228 342 233

Tel: 228 342 233
Fax: 228 342 233



Site do Município



MUNICÍPIO VIVER VISITAR BATALHÃO VIRTUAL

Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação

Início > Viver > Ação Social > Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação

Siga-nos



Ação Social

Gabinete de Ação Social

Gabinete de Apoio ao Emigrante

Gabinete de Psicologia - Porta D'ouro

Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação

II Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio

Recursos de conciliação trabalho - família

II Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio

Recursos de conciliação trabalho - família

Biblioteca para a Igualdade

< voltar

partilhar



fale connosco!

Início > Viver > Ação Social > Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação > Recursos de conciliação trabalho - família

Ação Social

Gabinete de Ação Social

Gabinete de Apoio ao Emigrante

Gabinete de Psicologia - Porta D'ouro

Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação

II Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio

Recursos de conciliação trabalho - família

Biblioteca para a Igualdade

SOS UCRÂNIA

Ambiente

Cultura e Cidadania

Educação

Mesão Frio é um dos Concelhos da Região Demarcada do Douro constituído por cinco freguesias marcadamente rurais, tendo vindo a sofrer, ao longo dos anos, um processo acentuado de desertificação.

Na sequência desta desertificação e com o novo e emergente paradigma, que incentiva a participação na vida familiar em articulação com a vida profissional, tornou-se necessário criar programas com vista à igualdade de oferta de condições que permitam dar resposta às necessidades de toda a comunidade.

O Município de Mesão Frio tem vindo a implementar respostas sociais que facilitam a conciliação trabalho-família, considerada a base da promoção da igualdade de género. A este propósito, destaca-se a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho, o que leva a novas dinâmicas de organização da vida familiar e consequentemente a uma maior dificuldade em conciliar família-trabalho.

> Programas Municipais:

> [Atividade de Tempos Livres \(ATL\) «Aprender Feliz»](#)

> [Atelier Municipal de Artes \(AMA\)](#)

> [Oficina de Dança «Bibliodance»](#)

> [Oficina de Dança «Biblioritmos»](#)

> [Campo de Férias do Município](#)

> [Atividades de Férias e Ocupação dos Tempos Livres](#)



fale connosco!



Cofinanciado por:



Handwritten notes and signatures in blue ink, including the name 'A. A. Costa' and the number '151'.

cm-mesaofrio.pt/pages/891

MESÃO FRIO

MUNICÍPIO VIVER VISITAR BALCÃO VIRTUAL

Recursos de conciliação trabalho - família

Inicio > Viver > Ação Social > Espaço Municipal para a Qualidade de Género e Não Discriminação > Recursos de conciliação trabalho - família

Este espaço de Recursos de Apoio, desenvolvido em parceria com o Município de Mesão Frio, pretende oferecer às famílias uma lista de serviços e instituições locais que possam ajudar no equilíbrio da vida profissional e familiar, bem como no acesso a serviços e programas municipais e nacionais.

O Município de Mesão Frio tem em oferta os seguintes serviços e programas de apoio à conciliação trabalho-família:

- Programas Municipais
 - Programa de Trabalho Flexível (PTF) (Subsequente - Externo)
 - Apoio Municipal de Apoio (AMA)
 - Programa de Apoio a Partícipes
 - Programa de Apoio a Partícipes
 - Programa de Apoio a Partícipes
 - Programa de Apoio a Partícipes
- Serviços de Apoio das Instituições Particulares de Solidariedade Social do Concelho
 - Serviços Sociais da Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio


Seja bem-vindo!

Registos Fotográficos



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature that appears to be 'Keatz' and other scribbles.

Documento Interno Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio


SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE MESÃO FRIO

**CARACTERIZAÇÃO DAS RESPOSTAS SOCIAIS E OUTROS SERVIÇOS
SCM DE MESÃO FRIO**

I- CANTINA SOCIAL
Programa de Emergência Alimentar (PEA)

Trata-se de uma resposta social criada ao abrigo do Programa de Emergência Alimentar (PEA). Surgiu como forma de responder à necessidade primária de alimentação das famílias em situação de maior vulnerabilidade social e económica. A Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio, surge como parceiro social da Rede Solidária da Comunidade Social, tendo neste momento capacidade de resposta para 42 indivíduos.

O acesso a esta resposta social está dependente da situação das condições sociofamiliares e económicas dos grupos de risco, bem como da agregação de toda a informação relevante para a sua inserção na referida resposta.

Condições de acesso:

- Situações já sob apoio social, desde que o apoio atribuído não seja no âmbito alimentar;
- Situações recorrentes de desemprego múltiplo e com despesas fixas com filhos;
- Famílias individuais, com baixos salários e encargos familiares fixos;
- Famílias individuais, com doença crónica, baixo rendimento e encargos habitacionais fixos;
- Famílias monoparentais, com salários reduzidos, encargos habitacionais fixos e despesas fixas com filhos;
- Situações de emergência temporária, tais como incêndio, despejo ou doença, entre outras.


Não podem beneficiar deste apoio:

- Utentes da instituição que já beneficiam de refeição ao abrigo da frequência de qualquer outra resposta social em que estejam inseridas;
- Indivíduos que sejam apoiados por qualquer outra via de apoio ao nível alimentar (por ex. Banco Alimentar entre outras).

II- CATL

O centro de atividades de tempos livres da Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio, funciona na modalidade de interrupções letivas e excessões de horário. Trata-se de um modelo de resposta social destinado à educação extraescolar, visando como objetivo principal o desenvolvimento de atividades de enriquecimento curricular, bem como outras atividades extracurriculares, com vista a promover conhecimentos e desenvolver as:

Página 2 de 6


SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE MESÃO FRIO

potencialidades de cada criança podendo manifestar-se na aquisição de competências desportivas, musicais, informáticas, introdução de línguas estrangeiras entre outras.

Horário de Funcionamento

O CATL funciona todos os dias úteis do ano.

Em tempo de aulas:

Manhã: 08h00 até às 09h00
Tarde: 17h30-19h30m

Em tempo de férias letivas:

Das 08h00m às 19h30m

III- CENTRO DE DIA

O Centro de Dia, tem como finalidade dar resposta a pessoas idosas, em situação de risco ou perda de independência, por período temporário ou permanente, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida, confortável e saudável, prestando ajuda direta ao idoso e indireta à família e à comunidade.


Trata-se de uma resposta social cujos serviços se destinam a idosos de ambos os sexos, a partir dos 65 anos e funcionalmente, de outras idades quando a saúde física e mental assim o justificarem.

Serviços Prestados:

No Centro de Dia são prestados os seguintes serviços:

- Alimentação
- Tratamento de roupa
- Higiene pessoal
- Serviços de limpeza
- Atividades de animação
- Disponibilização de informação facilitada de acesso aos serviços da comunidade adequados à satisfação das utentes
- Apoio Psicosocial
- Transporte
- Aquisição de bens e serviços

Página 2 de 6


SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE MESÃO FRIO

- Serviços Espiritual

Horário de Funcionamento

O Centro de Dia, funciona todos os dias do ano, incluindo feriados e dias de semana das 08:30h às 10:00h.

IV- CRECHE

Esta resposta social, tem como objetivo missão estimular o desenvolvimento global e harmonioso da criança com base num projeto educativo adequado à sua idade e potencialidade do seu desenvolvimento, no respeito pela sua singularidade. Este projeto educativo é elaborado tendo em conta a vida familiar das crianças, a vida profissional dos encarregados de educação e as rotinas da instituição. A creche, tem ainda a missão de promover a igualdade de oportunidades, a qualidade de ensino aprendizagem de maneira a formar indivíduos com personalidade própria em princípios e valores sólidos, capazes de seguir um estilo de vida saudável assim como favorecer uma política intergeracional envolvendo crianças, adultos e idosos.

A creche é constituída por 3 salas:


- Sala de Aquisição da Marcha (dos 4 aos 12 meses): espaço destinado à permanência das crianças entre os 4 meses e a aquisição da marcha.
- Sala dos 12 aos 24 meses: sala destinada às crianças que já adquiriram a marcha. Este espaço é destinado a iniciar as crianças nas atividades lúdicas como o desenho, a pintura, a música, as leituras entre outras atividades. A abordagem destas atividades visa o desenvolvimento das capacidades cognitivas e sociais.
- Sala dos 24 aos 36 meses: Espaço destinado principalmente a reforçar as capacidades cognitivas, organizacionais adquiridas e a estabelecer padrões de comportamento social e de partilha com vista à sua integração no ensino pré-escolar.

Serviços Prestados:

No creche são prestados os seguintes serviços:

- Atendimento individualizado de acordo com as capacidades e competências das crianças;
- Cuidados adequados à satisfação das necessidades das crianças;
- Cuidados de higiene pessoal;
- Atividades lúdicas pedagógicas e de motricidade, em função da idade e necessidade das crianças;

Página 3 de 6


SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE MESÃO FRIO

Horário de Funcionamento

A creche funciona todos os dias úteis do ano.

Das 08h00 até às 19h30m

V- ERPI

É uma resposta social que visa proporcionar serviços permanentes e adequados à problemática biopsicossocial de indivíduos em maior risco de perda de independência e ou autonomia. Destina-se a pessoas com 65 ou mais anos que, por razões familiares, dependentes, isolamento, sobrelotação ou insegurança, não podem permanecer na sua residência. Pode ser ainda ser admitidas, pessoas com idade inferior a 65 anos, desde que a saúde física e ou mental assim o justifiquem.

Esta resposta social, pode ainda proporcionar alojamento em situações pontuais, dependentes da situação, impedimento ou necessidade de descanso do cuidador, de acordo com a legislação e orientações técnicas normativas em vigor.

Serviços:

No ERPI, é prestado os seguintes serviços:

- Alojamento
- Alimentação
- Higiene pessoal
- Tratamento de Roupa
- Animação recreativa e cultural (in loco e no exterior)
- Limpeza das instalações
- Acompanhamento a Serviços de Saúde, consultas médicas e exames
- Serviço de enfermagem
- Apoio psicosocial
- Serviços de Limpeza Cabaleireira
- Serviço Espiritual
- Apoio à aquisição de bens e serviços

Horário de Funcionamento

24h/Dia, todo o ano

Página 4 de 6



VI- SERVIÇO DE APOIO DOMICILIÁRIOS (SAD)

O Serviço de Apoio Domiciliário, é uma resposta social, que consiste na prestação de cuidados individualizados e personalizados no domicílio.

Estes cuidados são prestados quando por motivo de doença, deficiência ou outro impedimento as pessoas não possam assegurar temporária ou permanentemente, a satisfação das suas necessidades básicas e ou as atividades da vida diária.

O grande objetivo é contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos indivíduos, contribuindo assim, para retardar a institucionalização.

Serviços Prestados:

No SAD, são prestados os seguintes serviços:

- Fomento da refeição
- Administração das refeições
- Higiene Habitacional
- Higiene Pessoal
- Tratamento e cuidado da roupa
- Preparação e administração da medicação de acordo com a prescrição médica
- Acompanhamento ao exterior
- Aquisição de bens e serviços
- Apoio Psicossocial
- Atividades de animação socio cultural
- Transporte
- Acompanhamento a Serviços de Saúde, consultas e exames complementares
- Outros, de acordo com as necessidades individuais do indivíduo

Horário de Funcionamento

O serviço de Apoio Domiciliário funciona todos os dias do ano, incluindo feriados e fins de semana, das 08.00h às 18.00h.

VII- GABINETE DE INSERÇÃO PROFISSIONAL (GIP)

O Gabinete de Inserção Profissional tem como objetivo apoiar jovens e adultos desempregados na definição, desenvolvimento do seu percurso de inserção ou



reinserção no mercado de trabalho, em estreita cooperação com o Instituto de Emprego e Formação Profissional de Vila Real- IEFP

Serviços Prestados:

O GIP desenvolve as seguintes atividades:

- Informação profissional para jovens e adultos desempregados;
- Apoio à procura ativa de emprego;
- Acompanhamento personalizado dos desempregados em fase de inserção ou reinserção profissional;
- Captação de ofertas de entidades empregadoras;
- Divulgação de ofertas de emprego e colocação de desempregados nas ofertas disponíveis e adequadas;
- Encaminhamento para ofertas de qualificação;
- Divulgação e encaminhamento para medidas de apoio ao emprego, qualificação e empreendedorismo;
- Motivação e apoio à participação em ocupações temporárias ou atividades em regime de voluntariado, que facilitem a inserção no mercado de trabalho;
- Outras atividades consideradas necessárias aos desempregados inscritos no Centro de Emprego

Horário de Funcionamento

O GIP funciona nos dias úteis, das 09.00-12h00 14h00-17h00

Handwritten notes and signatures in blue ink:

- A large signature at the top right.
- A circled 'A' and the word 'Rozte' written vertically.
- The number '155' written in the middle.
- Other illegible signatures and initials at the bottom right.



Cofinanciado por:



ANEXO 18. Evidências das Atividades

Plano externo 4.3

FICHA DE REGISTO

Identificação da Ação: Elaboração de materiais informativos sobre a violência e os direitos das vítimas, para divulgação a públicos estratégicos (crianças, jovens, mulheres, idosos/as)

Data de início: 18/01/2023

Data de Fim: 31/03/2023

Descrição

Divulgar informação sobre a temática da Igualdade de Género e de Oportunidades.

Neste âmbito o Gabinete de Ação Social em colaboração com a APAV – EMVA DOURO, procedeu à colocação de todos os documentos utilizados em atividades internas e externas do plano de ação, bem como links de acesso a informação de igualdade de género no site do Município, na área do Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação, de acesso fácil a toda a comunidade.

A APAV – EMVA DOURO, fez-nos chegar todos os documentos informativos, acerca da temática “prevenir e intervir na violência de género e doméstica.

Entidade Promotora: Câmara Municipal de Mesão Frio

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Divulgação de documentos informativos, com código QR, que remetem facilmente para informação inserida no Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação.

Criação de um espaço físico – Biblioteca Municipal – para acesso a todos os documentos informativos no âmbito da Igualdade de Género e Não Discriminação.

Entidades Parceiras: APAV - EMVA DOURO

| Calendarização da ação | Destinatários | Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos) |
|---|--|--|
| 18 de janeiro de 2023 a 31 de março de 2023 | Comunidade do Concelho de Mesão Frio, ambos os sexos | Gabinete de Ação Social (20 documentos informativos); APAV- EMVA DOURO (50 documentos informativos); Recursos Logísticos (Computador e Impressora). |

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?

A implementação das diversas Ações/Medidas permitiram atualizar e promover os princípios da Igualdade de Género na Biblioteca do Município, de fácil acesso a toda a Comunidade.

Foram colocadas cerca de 70 cópias de boletins/documentos informativos.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

Criação do Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação na Biblioteca do Município.

O objetivo principal desta iniciativa perdura no tempo, pois está em constante atualização, dependendo de todos os documentos que se queiram incluir neste espaço físico.

Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

A disseminação de informação foi acompanhada pelo Serviço de Ação Social nas notícias e documentos lançados internamente e exteriormente, no decorrer de todas as atividades, bem como na colocação dos mesmos na Biblioteca Municipal.

A APAV – EMVA DOURO, fez-nos chegar 50 documentos informativos para serem disponibilizados na nossa Biblioteca Municipal.

Indicadores de Avaliação

Foram colocados cerca de 70 documentos informativos, assim, o mesmo número permite-nos saber quantos foram levados do espaço da Biblioteca Municipal, para análise.

Posteriormente saber-se-á também, se os documentos foram analisados por alguém, no espaço da Biblioteca Municipal.

Foi deixada, uma ficha de registo de presenças na Biblioteca Municipal, para poder-mos saber por sexo, quem teve acesso a estes documentos informativos (Atualmente a mesma encontra-se por preencher).

Links:

Consulta no site da Câmara Municipal:

<https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/881>

<https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/894>

https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/586?news_id=1618

Redes Sociais

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid0o9YHcNnHxJfduphSqbhX1DZF1CLiDfQ1ExHiAKyUjdf1JBByC99eMzDq9bU6rMm71I&id=100064389801504

<https://www.instagram.com/p/CqVmKbsr47g/?igshid=YmMyMTA2M2Y=>



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, a signature with '157' next to it, and several other initials and marks.

Registos Fotográficos



Print do Site

cm-mesaofrio.pt/pages/894

selecionar idioma

MESÃO FRIO
Município do Distrito de Bragança

Pesquisar

Selecione o Idioma

MUNICÍPIO • VIVER • VISITAR • BALCÃO VIRTUAL

Biblioteca para a Igualdade

Início > Viver > Ação Social > Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação > Biblioteca para a Igualdade

Ação Social

- Gabinete de Ação Social
- Gabinete de Apoio ao Emigrante
- Gabinete de Psicologia – Paise Eíuro

Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação

- II Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio
- Recursos de conciliação trabalho-família

Respeito pela Dignidade Humana no Local de Trabalho

Documentos de Apoio

Mecanismos para a Igualdade

< voltar

partilhar

f t in e +

fale connosco!



- Ação Social
- Gabinete de Apoio Jurídico
- Gabinete de Apoio ao Emprego
- Gabinete de Formação - Formação
- Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação**
- Il Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio
- Recursos de conciliação trabalho

Il Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio

Recursos de conciliação trabalho - família

Biblioteca para a igualdade

< voltar

partilhar     

fale connosco! ^



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number '159'.

ANEXO 19. Evidências das Atividades

Atividade em desenvolvimento - Plano externo 1.3

FICHA DE REGISTO

Identificação da Ação: Promover concurso nas escolas para a criação do logotipo / mascote do Projeto do Município de Mesão Frio, no âmbito da promoção para a igualdade de género e não discriminação.

Data de início: 15/03/2023

Data de Fim: 15/05/2023

Descrição

A Autarquia em reunião de Câmara Municipal aprovou, no dia 15 de março de 2023, o Regulamento Concurso de Ideias «Criação do Logotipo/Mascote».

O Regulamento foi remetido para o Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade (AEPAN) para ser analisado e levado a reunião de pedagógico e assim se proceder à sua implementação.

Entidade Promotora: Câmara Municipal de Mesão Frio.

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Elaboração do Regulamento Concurso de Ideias «Criação do Logotipo/Mascote»;

Cedência da técnica do serviço de Ação Social, para acompanhamento e auxílio na implementação do regulamento;

Elaboração do flyer com ideias que promovam e auxiliem os/as alunos/as do 3º ciclo do ensino básico e Ensino Secundário, na construção do Logotipo do Projeto do Município de Mesão Frio, no âmbito da promoção para a igualdade de género e não discriminação;

Cedência de 3 Técnicos da Autarquia para constituição do júri do Regulamento.

Entidades Parceiras: Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade (AEPAN).

| Calendarização da ação | Destinatários | Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos) |
|--|--|--|
| 15 de março de 2023 a 15 de maio de 2023 | Alunos/as do 3º ciclo do ensino básico do AEPAN; Alunos/as do Ensino Secundário do AEPAN. | Gabinete de Ação Social; Gabinete de Comunicação e Imagem; Professores/as do AEPAN, para coautoria de cada turma ou aluno/a, na criação do Logotipo; |

160

| | | |
|--|--|--|
| | | Recursos Logísticos e Financeiros (Elaboração de 200 flyer's com ideias da Igualdade de Género e Não Discriminação, para auxílio na criação do Logotipo). |
|--|--|--|

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?

A implementação da Ação/Medida promoveu os princípios da Igualdade de Género no sentido de sensibilizar a comunidade escolar. Assim, através deste concurso de ideias o Município e o AEPAN têm a certeza que existiu uma promoção da cidadania e consequentemente uma educação para a igualdade.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

Criação do Logotipo/Mascote pelos/as alunos/as do AEPAN, para posterior utilização do mesmo pelo Município em todas as ações do plano municipal para a igualdade de género e não discriminação «Mais Igualdade para Mesão Frio».

Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

A disseminação de informação foi acompanhada pelo Serviço de Ação Social.
A atividade foi acompanhada pelos/as professores/as coautores em supervisão dos/as alunos/as ou equipas por turmas, na criação do Logotipo/Mascote.

Indicadores de Avaliação

Links:

Consulta no site da Câmara Municipal:

https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/586?news_id=1616

<https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/898>

Redes Sociais:

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid0BsbYQf22XEEQQ1j8mF955zsqZ6UYBcPiZsUbl76xNjWYDD9643Ypx9b3x21gi56ul&id=100064389801504

<https://www.instagram.com/p/CqVCPcqKFZf/?igshid=YmMyMTA2M2Y=>



Cofinanciado por:



Handwritten notes and signatures in blue ink, including the number 161 and various scribbles.

Informação Interna



MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO
CÂMARA MUNICIPAL
Gabinete de Ação Social

DATA: 15/03/2023
IMP. DE: 15/03/2023

INFORMAÇÃO

"M Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação - Mesão Frio - Código POISE-01-1422-ISE-000020"

Mes Igualdade para Mesão Frio

No seguimento da implementação do PMIND - Mes Igualdade pp. a Mesão Frio, o Gabinete de Ação Social pretende enunciar uma ação/medida que consta do Plano de Ação Externo.

Esta Ação tem como objetivo promover a cidadania e a educação para a igualdade, devendo deste modo a Autarquia fazer a abertura do concurso tendido para a criação do Agrupamento.

Tendo sido o regulamento deste concurso aprovado em Reunião de Câmara no dia 15 de março do corrente ano, a Câmara de Ação Social em colaboração com o Gabinete de Comunicação e Imagem, prepararam um perfil/te para a auxiliar as turmas do Agrupamento de Escola-Professor António da Natividade (ATEAN) na construção e organização de ideias para a criação do logótipo do projeto "Promoção para a Igualdade de Género e Não Discriminação".

A consideração superior

A Assistente Técnica

Iana Isabel Guedes Queiroz

Despacho

Atento à informação que intermede, aprovo o perfil em anexo e determino a sua disponibilização nas redes sociais do Município.

Mais determino que o mesmo se faça chegar ao ATEAN, juntamente com o Regulamento do Concurso de Ideias, para a realização da referida atividade do Plano Externo.

15/03/2023

O Presidente da Câmara Municipal

[Paulo Jorge Pérez Teixeira da Silva]

Gabinete de Ação Social

M. Conselho: 001/Mes Igualdade/02 - 0204 - 01/Mesão Frio
Localidade: Mesão Frio

Tel: 251 03 98 12
Fax: 251 03 98 10



CONCURSO DE IDEIAS



USA A TUA ORIGINALIDADE E
CONSTRÓI O LOGOTIPO/MASCOTE PARA O
PROJETO DE "PROMOÇÃO PARA A IGUALDADE
DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO"



PÕE A TUA CRIATIVIDADE À PROVA!

CANDIDATURAS ATÉ 28 DE ABRIL



PARTICIPA NESTE PROJETO.
PEDE AJUDA AOS TEUS PROFESSORES
E PROFESSORAS.

OS CONCEITOS QUE DEVES SABER:

DISCRIMINAÇÃO: COLOCAR ALGUÉM DE PARTE
TRATAR UMA PESSOA DE MODO DIFERENTE
OU DESIGUAL, COM BASE EM PRECONCEITOS

IGUALDADE: QUALIDADE DE IGUAL

GÉNERO: REPRESENTAÇÃO SOCIAL DO SEXO BIOLÓGICO,
DETERMINADA PELA IDEIA DAS TAREFAS, FUNÇÕES E
PAPEIS ATRIBUÍDOS ÀS MULHERES E AOS HOMENS

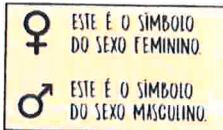
FEMININO: PRÓPRIO DA MULHER

MASCULINO: PRÓPRIO DO HOMEM

CIDADANIA: CONJUNTO DE DIREITOS E DEVERES
DAS PESSOAS

ESTEREÓTIPO: IDEIA, CONCEITO OU MODELO QUE
SE ESTABELECE COMO PADRÃO

SEXO: CARACTERÍSTICAS BIOLÓGICAS QUE DISTINGUEM
O HOMEM DA MULHER



ESTE É O SÍMBOLO
DO SEXO FEMININO.

ESTE É O SÍMBOLO
DO SEXO MASCULINO.

"O LUGAR DA MULHER
É NA COZINHA"

"O COR-DE-ROSA
É PARA MENINAS
E O AZUL PARA
MENINOS."

"AS MENINAS
NÃO SABEM
JOGAR A BOLA."

"AS BONECAS
SÃO PARA MENINAS."



COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

Cofinanciado por:



UNIAO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



Regulamento Concurso de Ideias e Proposta





Município de Miasão Frio
CÂMARA MUNICIPAL

"Regulamento concurso de ideias - Criação de Logotipo / Mascote "Projeto de Promoção para a Igualdade de Género e Não Discriminação"

O Município de Miasão Frio, em virtude da aprovação do Plano Municipal de Igualdade de Género e Não Discriminação, aprovado pelo Conselho Municipal de Miasão Frio, em 14 de maio de 2018, e em conformidade com o Regulamento de Acesso ao Processo de Promoção para a Igualdade de Género e Não Discriminação, aprovado pelo Conselho Municipal de Miasão Frio, em 14 de maio de 2018, estabelece o seguinte Regulamento:

1. O presente Regulamento tem por objeto a criação de um logotipo / mascote para o Município de Miasão Frio, no âmbito do Projeto de Promoção para a Igualdade de Género e Não Discriminação, aprovado pelo Conselho Municipal de Miasão Frio, em 14 de maio de 2018.

2. O logotipo / mascote a ser criado deverá ser original, criativo e representativo do Município de Miasão Frio, tendo em conta a promoção da igualdade de género e não discriminação, em conformidade com o Regulamento de Acesso ao Processo de Promoção para a Igualdade de Género e Não Discriminação, aprovado pelo Conselho Municipal de Miasão Frio, em 14 de maio de 2018.

3. O logotipo / mascote a ser criado deverá ser entregue em formato digital, em ficheiro de imagem em formato de alta resolução (300 dpi), em formato de arquivo de imagens em formato de vetor (EPS) e em formato de arquivo de imagens em formato de imagem (JPG).

- O logotipo / mascote a ser criado deverá ser entregue em formato digital, em ficheiro de imagem em formato de alta resolução (300 dpi), em formato de arquivo de imagens em formato de vetor (EPS) e em formato de arquivo de imagens em formato de imagem (JPG).
- O logotipo / mascote a ser criado deverá ser entregue em formato digital, em ficheiro de imagem em formato de alta resolução (300 dpi), em formato de arquivo de imagens em formato de vetor (EPS) e em formato de arquivo de imagens em formato de imagem (JPG).

Maria Inês de Jesus, Vereadora
Diretora Geral da Câmara Municipal
Rua da República, 100 - 4800-000 Miasão Frio



Regulamento Concurso de Ideias

Criação de Logotipo / Mascote

PROJETO DE PROMOÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Processo nº 07.18.008.
AÇÃO SOCIAL



Cofinanciado por:



[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]



REGULAMENTO CONCURSO DE IDEIAS CRIAÇÃO DE LOGOTIPO/MASCOTE



PROJETO DE PROMOÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO



Município de Mértola - Conselho Municipal de Mértola
Projeto de Promoção para a Igualdade de Género e Não Discriminação

REGULAMENTO

Este regulamento estabelece as regras do Concurso de Ideias para a criação de Logotipo e Mascote do Espaço Público do Município de Mértola, sob a coordenação do Gabinete Municipal de Apoio à Igualdade de Género e Não Discriminação e Membros do Conselho Municipal de Mértola, em conformidade com o Regulamento de Apoio Técnico à Estruturação e Monitorização da Formação Avaliativa do Projeto de Igualdade de Género e Não Discriminação do Município de Mértola.

Artigo 1.º
Objetivos

1. Estabelecer o quadro teórico e metodológico para a criação de logotipo e mascote;
2. Serenidade e estabilidade genérica, em particular, a nível de cor e de estilo para manter coerência;
3. Ser funcional e cumprir um objetivo específico de comunicação;
4. Ser inovadora, criativa e original.

Artigo 2.º
Destinatários

Destinatários do concurso são todos os cidadãos portugueses residentes no Município de Mértola, maiores de idade, residentes em Portugal, com o domicílio habitual no Município de Mértola.

Artigo 3.º
Constituição de Equipas

Os candidatos podem inscrever-se individualmente ou em grupo, podendo ser constituído por até cinco membros.

Artigo 4.º
Apresentação da Candidatura

1. Cada equipa ou indivíduo participante apresenta uma proposta;
2. A proposta deve ser enviada em suporte de papel em triplicado;
3. Deve conter o nome do Projeto e o âmbito da Promoção para a Igualdade de Género e Não Discriminação de que se trata, com o nome dos destinatários e com o contacto telefónico constante do e-mail;
4. As candidaturas devem ser entregues em:
 - Endereço: Gabinete de Ação Social do Município de Mértola, Rua da República

Município de Mértola, Rua da República, 2000-000 Mértola, Portugal
www.mertola.pt | projeto@mertola.pt | Tel: +351 282 300 200

Município de Mértola - Conselho Municipal de Mértola
Projeto de Promoção para a Igualdade de Género e Não Discriminação

Concurso de Ideias para a criação de Logotipo e Mascote do Espaço Público do Município de Mértola

3. A presente resolução é aprovada em reunião do Conselho Municipal de Mértola de 28 de abril de 2023.

Artigo 5.º
Constituição do Júri

1. O júri para a avaliação das propostas é constituído pelo Gabinete Municipal de Apoio à Igualdade de Género e Não Discriminação e por membros do Conselho Municipal de Mértola designados pelo Presidente do Município de Mértola.
2. O júri terá de quatro membros e o presidente do júri é o Presidente do Município de Mértola.

Artigo 6.º
Critérios de Seleção do Projeto

1. As candidaturas serão avaliadas com base na qualidade formal de apresentação, na validade e originalidade da proposta;
2. A adequação da proposta ao tema do projeto e à finalidade de promoção da igualdade;
3. A qualidade estética da proposta e a originalidade da criação da proposta;
4. Em caso de empate na avaliação das propostas, prevalece a originalidade da proposta enviada ao espaço público do Município de Mértola.

Artigo 7.º
Método de Avaliação

1. As candidaturas serão avaliadas pelo júri com base nos seguintes critérios:
 - Qualidade estética da proposta;
 - Adequação ao tema do projeto;
 - Criatividade, originalidade e inovação;
 - Originalidade estética da proposta.
2. Será atribuído o prémio ao vencedor da proposta que apresentar o melhor resultado na avaliação do júri.

Artigo 8.º
Prémios

1. Será atribuído o prémio ao vencedor da proposta que apresentar o melhor resultado na avaliação do júri.
2. Será feita uma cópia da proposta vencedora e o vencedor receberá o prémio e o logotipo e a mascote para o espaço público.
3. A proposta vencedora será utilizada para a criação do logotipo e da mascote.

Município de Mértola, Rua da República, 2000-000 Mértola, Portugal
www.mertola.pt | projeto@mertola.pt | Tel: +351 282 300 200

Município de Mértola - Conselho Municipal de Mértola
Projeto de Promoção para a Igualdade de Género e Não Discriminação

Artigo 9.º
Divulgação dos Resultados


Os resultados do concurso serão divulgados no site da Câmara Municipal de Mértola e no espaço público do Município de Mértola.

Artigo 10.º
Considerações Finais

1. Sempre que aplicável, as propostas não premiadas poderão ser depositadas no espaço público do Município de Mértola;
2. A participação no concurso implica a aceitação das condições de participação;
3. Qualquer dúvida ou contestação ao concurso poderá ser apresentada ao Gabinete Municipal de Apoio à Igualdade de Género e Não Discriminação;
4. O vencedor do concurso será responsável por todos os custos de produção.

Ativado em: Reunião do Conselho Municipal de Mértola de 2023

o câmara



Município de Mértola, Rua da República, 2000-000 Mértola, Portugal
www.mertola.pt | projeto@mertola.pt | Tel: +351 282 300 200

Email de articulação com AEPAN

Implementação do Regulamento Concurso de Ideias - Mensagem (HTML)

De: Ana Queiroz <gerontologia@cm-mesaofrio.pt>
Para: ae.mesaofrio@aepan.pt
Cc: marcoferro@cm-mesaofrio.pt; presidencia@cm-mesaofrio.pt; vicepresidente@cm-mesaofrio.pt
Assunto: Implementação do Regulamento Concurso de Ideias

Mensagem Regulamento_Concurso_de_Ideias.pdf (2 MB) Flyer concurso ideias.pdf (725 KB)

Ex: ma Sra. Diretora do Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade de Mesão Frio
Dra. Aldina Monteiro Pereira

Em virtude, da construção do II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio 2023/2026, aprovado em reunião de Câmara no dia 28 de janeiro do corrente ano e conforme comunicado anteriormente, segue, em anexo Regulamento aprovado em Reunião de Câmara no dia 15 do corrente mês e flyer.

O flyer, tem como objetivo ser um auxílio aos alunos para a construção do LOGOTIPO do referido projeto.

Mais informo, que os documentos em questão também foram entregues à Ex: ma Sra. Professora Marta.

Disponível para qualquer esclarecimento, presencialmente, quando for oportuno da parte de Vossas Excelências.

Cumprimentos,

Ana Queiroz

MESÃO FRIO
FORTA DO DOURO

MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO
GERONTOLOGIA

E-mail: gerontologia@cm-mesaofrio.pt
Geral: +351 254690100
Fax: +351 254690109



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the number 167.

ATA N.º 6/2023

REUNIÃO ORDINÁRIA DO DIA 15 DE MARÇO DE 2023

No dia quinze de março do ano de dois mil e vinte e três, nesta vila de Mesão Frio, no Edifício dos Paços do Concelho e Salão Nobre da Câmara Municipal, teve lugar a segunda reunião ordinária deste mês, do referido Órgão. -----

Presentes os senhores, Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva, Presidente da Câmara Municipal, que, nessa qualidade, abriu a reunião às dez horas, Manuel Fernando Mesquita Correia, Justina Alexandra de Sousa Teixeira (P.S.) e Mário Luís Mendes de Sousa Pinto e Diogo Miguel Figueiredo Rocha, (MMM), Vereadores. -----

5. DIVERSOS:

3. Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação – Mesão Frio:

1. Projeto de Promoção para a Igualdade de Género e Não Discriminação – Regulamento do concurso de ideias:

Sobre este assunto, subscrita pelo senhor Presidente da Câmara, foi presente a seguinte

PROPOSTA:

“No âmbito da implementação do II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio - Mais Igualdade para Mesão Frio, aprovado em reunião de câmara a 18 de janeiro do corrente ano, encontra-se o serviço de Ação Social a dinamizar ações constantes do Plano Interno e Externo do mesmo.

Sendo um dos objetivos do plano supracitado a Promoção da Cidadania e Educação para a Igualdade, o Município deverá sensibilizar a comunidade escolar para a igualdade, género e não discriminação, devendo assim existir uma coesão na promoção da cidadania e educação para a igualdade.

Dentro dos parâmetros acima descritos, a Autarquia deverá implementar um concurso de ideias para a criação de um logotipo / mascote enquadrado no âmbito da promoção para a igualdade de género e não discriminação, com o objetivo de esta ação/medida ser executada no Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade, AEPAN.

Assim, proponho que a Câmara Municipal, no uso das competências que lhe estão atribuídas nas alíneas k) e q), do n.º 1 do art.º 33.º, da Lei nº75 / 2013, de 12 de setembro, aprove:

- O Regulamento concurso de ideias - Criação de Logotipo Mascote “Projeto de Promoção para a Igualdade de Género e Não - Discriminação”, que se junta.

Página 1 de 2

• Designação do Júri, constituído pelos seguintes elementos:

- Presidente: Nelson Manuel Morais da Fonseca

- 1.º Vogal: Carlos Manuel Pombo Soares Silva

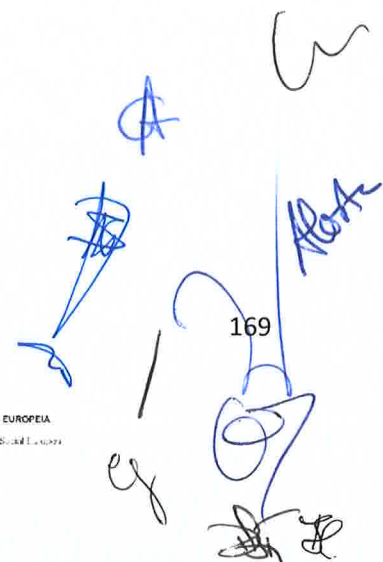
- 2.º Vogal: Ana Isabel Guedes Queiroz

- Suplente: Marco Aurélio Correia de Araújo Ferro.

DELIBERAÇÃO: Aprovada, por unanimidade.

É extrato da ata da reunião ordinária da Câmara Municipal de Mesão Frio, realizada no dia 15 de março de 2023, na parte respeitante ao "Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação - Mesão Frio: Projeto de Promoção para a Igualdade de Género e Não Discriminação - Regulamento do concurso de ideias" a qual foi aprovada em minuta na respetiva reunião, o que certifico.
Mesão Frio e Divisão Municipal Administrativa e Financeira. 15 de março de dois mil e vinte e três.

O Secretário da reunião



169

ANEXO 20. Evidências das Atividades

Atividade complementar 2 - Plano externo 1.3

FICHA DE REGISTO

Identificação da Ação: 1 - Ação de sensibilização “Desafiando as Desigualdades – Roda de Conversas com as Mulheres Empoderadas do Concelho” e 2 - Ação de Sensibilização “Presentear as Mulheres que vivem e Trabalham no Concelho”

Data de início: 08/03/2023

Data de Fim: 08/03/2023

Descrição

- 1 - Sensibilizar e informar outras mulheres do Concelho, incentivando outras a alcançarem os objetivos a que cada uma se propõe diariamente.
- 2 - Efeito, surpresa, nas mulheres do Concelho, através da entrega de uma flor pelo Executivo da Câmara Municipal de Mesão Frio.

Entidade Promotora: 1 - Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade (AEPAN)

2 - Executivo da Câmara Municipal de Mesão Frio

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

- 1 - Articulação com os parceiros envolvidos;
Elaboração do cartaz para divulgação da sessão;
Divulgação da atividade, através das redes sociais disponibilizadas pelo Município e do AEPAN.
- 2 – Aquisição de 300 Flores, para distribuição pelo Concelho de Mesão Frio.
Elaboração de um vídeo, para ser lançado como nas redes sociais como notícia da ação realizada.

Entidades Parceiras: 1 - CPCJ (Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Mesão Frio); CLDS (Contrato Local de Desenvolvimento Social – CLDS 4G PORTA D’OURO; Câmara Municipal de Mesão Frio.

| Calendarização da ação | Destinatários | Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos) |
|------------------------|--|---|
| 8 de março de 2023 | 1 - 50 Mulheres do Concelho de Mesão Frio. | 1 - Técnicas da Entidade Promotora e Parceiros; 48 Mulheres; 10 Homens; |

| | | |
|--|--|---|
| | 2 – Mulheres do Concelho de Mesão Frio | <p>Recursos Logísticos – Colunas e Microfone;</p> <p>Recursos Financeiros (Atribuição de um lanche convívio a todos/as os/as presentes.</p> <p>2 – Executivo da Câmara e Gabinete de Apoio ao Presidente</p> <p>300 Flores para distribuição pelas ruas do Concelho</p> |
|--|--|---|

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?

- 1 - Sensibilização das Mulheres do Concelho para questões relacionadas com a Igualdade de Género em particular promovendo a participação das mesmas no debate com quatro mulheres de referência para o Município.
- Dentro deste assunto, o gabinete de Ação Social inclui nesta roda de conversas a Conselheira Externa do IIPMIND – Mais Igualdade para Mesão Frio.
- 2- Efeito, surpresa, nas mulheres encontradas pelas ruas do Concelho, com entrega de uma flor, pelo Executivo da Câmara. Esta atividade permitiu a promoção da Igualdade de Género, em particular a sobrevalorização do trabalho das Mulheres de qualquer faixa etária e estatuto.

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

- 1 - As diversas parcerias na realização da atividade constituem um melhor enriquecimento na dinamização da sessão.
- 1 - Participação da nossa Concelheira Externa na Roda de Conversas.
- 2 – Elaboração de um vídeo, com o efeito surpresa nas mulheres, na entrega das flores.

Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

- 1 - O gabinete de Ação Social, do Município de Mesão Frio acompanhou todo o processo desde a realização de diversas reuniões preparatórias para que se pudesse implementar a atividade, que é incluída dos diversos projetos de cada entidade aqui representada.
- 1 - Em todos os atos públicos das atividades desenvolvidas procurou-se disseminar informação, do tema aqui explanado, procedendo-se à criação de instrumentos de divulgação do objetivo do Plano de Ação Externo.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'W' at the top right and various scribbles and initials below it.]

- 1 - Para além disto, foi realizada articulação com as entidades parceiras, sendo o principal beneficiário as mulheres do Concelho de Mesão Frio.
- 2 – A dinamização da Ação foi acompanhada pelo gabinete de Comunicação e Imagem, de forma, a ser elaborado um registo para posterior construção de um vídeo.

Indicadores de Avaliação

- 1 - Na dinamização da ação estiveram presentes 48 mulheres, tendo aparecido também homens, cerca de 10
- 1 - Foi realizado registo fotográfico da sessão, para posterior divulgação no site do Município e redes sociais.
- 1 - Notícia/Divulgação que cada entidade parceira promoveu (3 notícias).
- 2 – Entrega das 300 flores a 300 mulheres do Concelho.

Links:

Consulta no site da Câmara Municipal:

https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/586?news_id=1600

https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/586?news_id=1599

Redes Sociais:

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid02xmpcURj8Bpb7TmUcd4ecq899N94ermPQheLgQLoHcyVEzbWeHFGq5JMpN4DNtwl&id=100064389801504

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid02Qaf2fR2KrLkxkbFHgNxEPMQkRQTUz2YudHYJqXjzkBUM2Gua7imNtqADTq5VT1pul&id=100064389801504

<https://fb.watch/jHJttYapf/>

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid02vFNShQzFQNg3u7oaeah22vhKhrx4Mq7aoJqbWWMZa3HSFJgDzhcCoNiQtvG1Yiy8TI&id=100064389801504

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid0f2Jf6jssutHsgWpAxADikR4Ae4CeJG1tP2KNSnhgIPMhHbx8GnZYWMxYhR1JvMdl&id=100064389801504

<https://www.instagram.com/p/CpkQZgrrxNB/?igshid=YmMyMTA2M2Y=>

<https://www.instagram.com/p/Cpm9SLTNm2V/?igshid=YmMyMTA2M2Y=>

<https://www.instagram.com/reel/CpiOzQdGw1J/?igshid=YmMyMTA2M2Y=>

<https://www.instagram.com/p/Cph3b7Bq9qI/?igshid=YmMyMTA2M2Y=>

<https://www.instagram.com/p/CpVSmURtkFP/?igshid=YmMyMTA2M2Y=>



MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO
CÂMARA MUNICIPAL
Gabinete de Ação Social

DATA: 08/03/2023
INFORM. Nº 15/2023

INFORMAÇÃO

"II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação - Mesão Frio - Código POISE 01 3422
FSE 000020"

Mais Igualdade para Mesão Frio

No seguimento da implementação do PMND - Mais Igualdade para Mesão Frio, o Município foi convidado a promover/desenvolver uma ação para o Dia da Mulher, 8 de março do corrente ano, em parceria com o Agrupamento de Escolas Professor António de Natvede (AESAN) e o Centro Municipal de Desenvolvimento Social (CDMS) - Praia D'Ouro.

Neste enquadramento, o Gabinete de Ação Social deu especial destaque nesta ação/iniciativa, a intervenção da Conselheira Externa do PMND e Ex-mulher Professora Dinda Amanda Ribeiro Monteiro, Professora do Ensino Básico aposentada. Assim, para a divulgação desta atividade, o Gabinete de Comunicação procedeu à construção de um cartaz, anexo a esta informação, para a divulgação da referida ação/iniciativa.

À consideração superior

A Assistentente Técnica

[Ana Isabel Lopes Dourado]

Despacho

Atenta a informação que a detetado, aprova o cartaz proposto e determina a sua disponibilização no site do Município, de forma a ficar acessível a toda a comunidade.

Mais determino, que se proceda à divulgação do mesmo, aqui referido pelo Gabinete de Comunicação desta Autarquia.

08/03/2023
O Presidente da Câmara Municipal

[Rui Jorge Barros Teixeira da Silva]

Gabinete de Ação Social

Av. da Liberdade, 100 - 4700-101 Mesão Frio
Tel. 252 200 100 Fax. 252 200 101

Tel. 252 200 100
Fax. 252 200 101



Cofinanciado por:



Cartaz da Sessão



Registos Fotográficos



Publicação no site do Município

cm-mesaofrio.pt

Municipal para a Igualdade de Género e Não-Discriminação de Mesão Frio na sessão ordinária da Assembleia Municipal, a qual já havia sido aprovado em reunião do Executivo Camarário a 18 de Janeiro do corrente ano.

O documento engloba conclusões que sustentam a atuação estratégica do município em matéria de política para a igualdade de género e não-discriminação. O Plano resulta de uma candidatura ao A. 5.01 (PO 55 + 22 + 2020 + 03 + 1.06 - Apoio Técnico à elaboração e implementação da execução e avaliação dos Planos para a igualdade.

Fique a par de toda a informação relacionada com esta sessão de no Espaço Municipal para a igualdade em: <https://www.cm-mesaofrio.pt/page/891>

Poderá também consultar o Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não-Discriminação de Mesão Frio em: <https://www.cm-mesaofrio.pt/page/878>

02 março
O presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio, Paulo Silva, esteve presente na cerimónia de lançamento da temporada de jogos sociais da Associação de Pais e Encarregados de ...

Entrudo de Vila Marim anima rmas de Mesão Frio
17 fevereiro
O tradicional Entrudo de Vila Marim percorreu esta manhã a vila de Mesão Frio, rumo desfile de danças e carros alegóricos, enchendo as ruas de animação, música e muita ...

28 fevereiro
A Câmara Municipal de Mesão Frio realizou, este fim-de-semana, uma visita guiada pedagógica ao Centro Interpretativo do Castro de Cidadade, para todos os alunos do 3.º e 4.º anos do ...

Crianças visitam exposição e pontos históricos de Mesão Frio
15 fevereiro
Os alunos do 1.º ano do Ensino Básico do Centro Escolar do Agrupamento de Escolas Prof. António da Natividade visitaram a 1.ª Exposição do Atelier Municipal de Artes, na ...

EM AGENDA

Ver todos os eventos >



08 mar
Dia Internacional da Mulher

No âmbito das comemorações do Dia Internacional da Mulher, a 8 de março, o Município de Mesão Frio, em parceria com o AEFAN - Agrupamento Escolas Prof. António da Natividade - Mesão Frio e o CLDS AG Porta D'Ouro, vai dinamizar a ação "Desafio das Desigualdades: Roda de conversas com mulheres empoderadas do concelho", com a moderação de Carol na Moreira, presidente da Associação de Estudantes do ...

Publicação nas redes sociais

Facebook post from Município de Mesão Frio. The post includes a link to the website and a gallery of photos showing various activities related to the International Day of Women, such as group photos and people participating in events.

Twitter post from Município de Mesão Frio. The text describes the activities planned for the International Day of Women, including a round table discussion with empowered women from the municipality, moderated by Carol Moreira, president of the Association of Students.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number '175' and the name 'Berta'.

Registo de Presenças

| | |
|--|--|
| EIXO II - Atividade 15 Oficinas para a Igualdade de Género e Oportunidades | Dia Internacional da Mulher "Rodas de conversa com mulheres empoderadas" |
| Local: Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade | Data: 8 de março de 2023 |
| Técnica: Filipa Rodrigues | Coordenadora: Sílvia Meda |

FOLHA DE PRESENCAS

| | NOME |
|----|--|
| 1 | Sónia Maria Conceição Vada |
| 2 | Maria Teresa da Luz - Vda. Kát |
| 3 | Manuel Mota |
| 4 | Luís César Almeida Nunes |
| 5 | Meltem Maria Almeida Nogueira Oliveira |
| 6 | Carolina Fernanda Luísa Pereira Santos |
| 7 | Bruno Filipe Segura Ponte |
| 8 | Mrs. de S. Sara de Sousa |
| 9 | Helena Maria Pereira Bastiana |
| 10 | Fernando Maria Bernardino da Cruz |
| 11 | Maria Sónia Pinheiro Mendes Martins |
| 12 | Helena Isabel Gomes Castro |
| 13 | Amélia do Carmo Gonçalves |

PORTA D'OURO CLDS-AG, Santa Casa da Misericórdia de Mézido Frio,
 Av. Dr. Domingos Monteiro n.º 144, 5040-311 Mézido Frio
 Telefone: 926 222 658 | e-mail: formacao@bcmf.pt

| | |
|----|--|
| 14 | Helena Oliveira Gonçalves Mendes |
| 15 | Abraão Abreu Lf |
| 16 | Helena Sousa Pinheiro Santos |
| 17 | Diogo Afonso Mendes |
| 18 | Manoel Manuel Pereira |
| 19 | 200 00 000 000 |
| 20 | Paulo Manuel Sousa Mendes |
| 21 | Ana Maria Santos |
| 22 | Castro Lima |
| 23 | Constância Almeida |
| 24 | Sérgio Pinto |
| 25 | Blas Pereira |
| 26 | Sónia Marques |
| 27 | Ana de Saiz |
| 28 | Maria Almeida |
| 29 | Amândio Almeida |
| 30 | Paulo Pinheiro |
| 31 | Dário Maria Carvalho Mendes |
| 32 | Clara Dolores da Conceição Gonçalves Costa |
| 33 | Luís Maria Pinto de Aguiar Faria |
| 34 | Ana Lourenço |
| 35 | Luís Gomes |
| 36 | António António |
| 37 | João Mendes |

PORTA D'OURO CLDS-AG, Santa Casa da Misericórdia de Mézido Frio,
 Av. Dr. Domingos Monteiro n.º 144, 5040-311 Mézido Frio

| | |
|----|--------------------------------|
| 38 | Fernando Filipe Pinto Machado |
| 39 | Maria José Almeida |
| 40 | Luís Almeida |
| 41 | Helena da Fátima Almeida Rigas |
| 42 | Diogo Manuel Rigas Pereira |
| 43 | Maria Almeida |
| 44 | Dora Pereira |
| 45 | Maria Almeida |
| 46 | Sandra Almeida |
| 47 | Helena Almeida Mendes |
| 48 | Luís Almeida Mendes |
| 49 | Paulo Almeida Mendes |
| 50 | Maria Almeida Mendes |
| 51 | Sónia Almeida |
| 52 | Ana Almeida |
| 53 | Helena Almeida |
| 54 | Maria Almeida |
| 55 | Maria Almeida |
| 56 | Luís Almeida |
| 57 | Ana Almeida |
| 58 | Luís Almeida |
| 59 | |
| 60 | |
| 61 | |

PORTA D'OURO CLDS-AG, Santa Casa da Misericórdia de Mézido Frio,
 Av. Dr. Domingos Monteiro n.º 144, 5040-311 Mézido Frio
 Telefone: 926 222 658 | e-mail: formacao@bcmf.pt

ANEXO 21. Evidências das Atividades

Atividade não realizada/recalendarizada - Plano interno 1.2

FICHA DE REGISTO

Identificação da Ação: Inclusão em SIADAP 1 de pelo menos dois objetivos relacionados com a promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação

Data de início: 18/01/2023

Data de Fim: 28/02/2023

Descrição

Iniciou-se esta atividade com envio de email para a Chefe de Divisão Administrativa e Financeira (DAF), contudo por questões de Baixa Médica da Dra. Dalila Ferreira, Conselheira Interna do Plano e a única Chefe do departamento acima referenciado, a mesma está ainda por cumprir.

Assim, entende-se que esta atividade só deverá ser retomada, quando a chefe da DAF retomar as suas funções, ainda sem previsão de data.

Entidade Promotora: Câmara Municipal de Mesão Frio

- Principais contributos da entidade promotora para a ação

Articulação com os serviços de contabilidade.

Entidades Parceiras: Câmara Municipal de Mesão Frio.

| Calendarização da ação | Destinatários | Recursos envolvidos (humanos, financeiros e logísticos) |
|------------------------|---------------|---|
| | | |

De que forma a ação integra a dimensão da Igualdade de Género / oportunidades?



Cofinanciado por:



177

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

Fatores que constituem o conteúdo inovador da ação

Método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados

Indicadores de Avaliação

Email

Inclusão SIADAP 1 - Plano Municipal para Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio - Mensagem (HTML)

Reencaminhou esta mensagem em 28/02/2023 14:26.

De: Ana Queiroz <gerontologia@cm-mesaofrio.pt>
 Para: 'presidencia@cm-mesaofrio.pt'
 Cc: 'contabilidade@cm-mesaofrio.pt'; marcoferro@cm-mesaofrio.pt
 Assunto: Inclusão SIADAP 1 - Plano Municipal para Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio

Enviada: qui 09/02/2023 16:53

Ex. mo Sr. Presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio

Em virtude da implementação do II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio 2022-2026, aprovado em reunião de Câmara no dia 18 de janeiro do corrente ano, venho solicitar apoio na implementação de Ação/Medida que consta do Plano de Ação interno do mesmo, conforme tabela em anexo.

| PLANO INTERNO | | | | | | | | | |
|---|---|--|----------------------------|--|---|-------------------------------------|---|-------------------------|----------------------------|
| Objetivo Geral: Implementação/reforço de uma abordagem integrada de género no Município de Mesão Frio | | | | | | | | | |
| Área | Objetivos Específicos | Ações/Medidas | Destinatários | Indicadores | Meta | Responsáveis / Entidades envolvidas | Recursos Financeiros | Calendarização | Eno ENIND / Objetivo Geral |
| 2. Estratégia, missão e valores | Salvaguardar os princípios da igualdade de Género | 1.2 - Inclusão em SIADAP 1 de pelo menos um objetivo relacionado com a promoção de IG e não discriminação. | Colaboradores do Município | Referência expressa à igualdade de Género como princípio orientador da ação do Município | Inclusão de pelo menos 2 objetivos relacionados com a promoção de IG e não-discriminação na avaliação de desempenho dos/as colaboradores/as SIADAP 1. | Município | Orçamento municipal/POSE/Fundos Comunitários ou outros fundos | Janeiro a Setembro 2023 | PAMH OE1 |

Assim, no âmbito de candidatura POSE-01-3-1-1-SE-00000, solicita-se que seja implementado em SIADAP 1, a inclusão de 2 objetivos relacionados com a igualdade de Género e Não Discriminação, e dos em conta na avaliação de desempenho. De forma a haver uma abordagem integrada de género no Município de Mesão Frio

Cumprimentos

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. <https://www.ods.pt/>

Aviso de abertura de candidaturas da TO 1.06 - Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação de planos para a igualdade - Aviso n.º POISE-22-2020-03

Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local (2006).
<https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/carta-social-europeia-revista-20>

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 – Portugal + Igual. Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018.

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais.

Peristas, H., Silva, A. (2009), "Igualdade de Género na Vida Local: O Papel dos Municípios na sua Promoção", Centro de Estudos para a Intervenção Social.

Pernas, Gonçalves; Fernandes, Manuel Viriato; Guerreiro, Maria das Dores (2008), Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local, Lisboa, ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2018-2021.

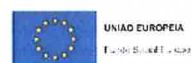
Plano de ação para a prevenção e combate a violência contra as mulheres e a violência doméstica (PAVMVD) 2018-2021

Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação - Nova Geração (2021). Comissão para a Igualdade de Género.

Relatório de Diagnóstico em termos de Igualdade de Género e não-discriminação (2022). Município de Mesão Frio.



Cofinanciado por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 179.

