



**celorico**  
D E B A S T O

# Plano Municipal para a **Igualdade** e a **Não Discriminação** de Celorico de Basto





## Ficha técnica

---

<b>Título</b>	Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Celorico de Basto
---------------	-----------------------------------------------------------------------------

---

<b>Autoria e Organização</b>	Equipa para a Igualdade na Vida Local  Dr. José António Peixoto Lima, Presidente da Câmara Municipal de Celorico de Basto  Dr.ª Maria José Teixeira Marinho, Vereadora da Ação Social  Dr.ª Helena Maria Oliveira Martinho Costa, Conselheira interna para a igualdade  Dr. Hugo César Peixoto Henriques, Conselheiro interno para a igualdade  Dr. Sérgio Plácido Oliveira, Chefe da Divisão Administrativa, Jurídica e Recursos Humanos  Dr.ª Maria da Graça Mota, Conselheira externa para a igualdade e Provedora da Santa Casa da Misericórdia de S. Bento de Arnoia
------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

<b>Município</b>	Celorico de Basto
------------------	-------------------

---

<b>Comunidade Inter Municipal</b>	Tâmega e Sousa
-----------------------------------	----------------

---

<b>Documento elaborado com o apoio de</b>	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego  Fundo Social Europeu  AVISO N.º POISE 22-2020-03
-------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

<b>Data de Edição</b>	2022
-----------------------	------

---

## Índice

Nota Introdutória .....	7
1. Enquadramento.....	10
2. O Diagnóstico do Território do Município de Celorico de Basto.....	14
2.1. Análise SWOT   Vertente Interna.....	16
2.2. Análise SWOT   Vertente Externa .....	17
3. O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do Município de Celorico de Basto .....	20
3.1. Diretrizes Orientadoras .....	20
3.2. Objetivos Gerais do PMIND de Celorico de Basto.....	23
3.3. Acompanhamento   Monitorização   Avaliação.....	24
4. Plano de Ação.....	27
4.1. Vertente Interna.....	32
4.2. Vertente Externa .....	33
4.3. Calendarização das Medidas   2022 a 2025 .....	35
4.4. Atividades Detalhadas.....	36
4.4.1. Vertente Interna .....	36
4.4.2. Vertente Externa .....	43
Considerações Finais .....	61
Documentação Consultada .....	63
Anexos.....	66
I. Despacho Interno de Nomeação da EIVL.....	67
II. Despacho Interno de Nomeação da Conselheira e do Conselheiro Locais para a Igualdade .....	69
III. Adesão ao Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação   CIG e o Município de Celorico de Basto.....	70

## **Índice de Figuras**

Figura 1   Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual .....	11
Figura 2   Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030.....	20
Figura 3   Objetivos do PMIND   Celorico de Basto .....	23
Figura 4   Acompanhamento, monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade .....	25

## Índice de Tabelas

Tabela 1   Fases e atividades do diagnóstico, elaboração, implementação e avaliação do PMIND .....	10
Tabela 2   Análise SWOT da Vertente Interna   Forças e Fraquezas.....	16
Tabela 3   Análise SWOT da vertente interna   Oportunidades e Ameaças .....	17
Tabela 4   Análise SWOT da Vertente Externa   Forças e Fraquezas .....	17
Tabela 5   Análise SWOT da Vertente Externa   Oportunidades e Ameaças .....	18
Tabela 6   Objetivos SMART .....	22
Tabela 7   Principais ODS 2030   Direitos Sociais   Objetivos Estratégicos Nacionais   PAIMH.....	28
Tabela 8   Principais ODS 2030   Direitos Sociais   Objetivos Estratégicos Nacionais   PAVMVD .....	30
Tabela 9   Principais ODS 2030   Direitos Sociais   Objetivos Estratégicos Nacionais   PAOIEC .....	31
Tabela 10   Plano de Ação   Vertente Interna.....	32
Tabela 11   Plano de Ação   Vertente Externa .....	33
Tabela 12   Calendarização das Medidas   2022 a 2025.....	35
Tabela 13   Medida 01   Formação em IG ou áreas afins .....	36
Tabela 14   Medida 02   Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H .....	37
Tabela 15   Medida 03   Informação sobre matérias de IG .....	38
Tabela 16   Medida 04   Adoção de linguagem inclusiva.....	39
Tabela 17   Medida 05   Guia de Boas Práticas.....	40
Tabela 18   Medida 06   Caixa de Sugestões ON .....	41
Tabela 19   Medida 07  World café .....	42
Tabela 20   Medida 08   Ação de Informação - Medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar .....	43
Tabela 21   Medida 09  Ações de sensibilização em IG e igualdade nas profissões nas entidades do setor da educação – 9º ano.....	44
Tabela 22   Medida 10  Teatro RIIAV “Uma Aventura pela Igualdade” .....	45
Tabela 23   Medida 11   Leituras para a Igualdade.....	46
Tabela 24   Medida 12  Programa-te no Futuro .....	47
Tabela 25   Medida 13  Somos Todos Iguais .....	48
Tabela 26   Medida 14   PLAY4EQUALITY .....	49
Tabela 27   Medida 15   Empreendedorismo no Feminino .....	50
Tabela 28   Medida 16   Ações de capacitação digital para grupos de pessoas com situação de Vulnerabilidade Social.....	51

Tabela 29   Medida 17   Sessões de Sensibilização sobre Violência.....	52
Tabela 30   Medida 18   Assinalar o Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio).....	53
Tabela 31   Medida 19   Assinalar o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro) .....	54
Tabela 32   Medida 20   Assinalar o Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de novembro).....	55
Tabela 33   Medida 21   ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG .....	56
Tabela 34   Medida 22   Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo” .....	57
Tabela 35   Medida 23   Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo” .....	58
Tabela 36   Medida 24   Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 3º ciclo e Secundário” .....	59
Tabela 37   Medida 25   Partilha de Boas Práticas nos PMIND .....	60

# Nota de Abertura

---



As políticas públicas para a igualdade têm vindo a ser implementadas em Portugal há cerca de 20 anos, orientadas por Planos Nacionais para a Igualdade e desde março de 2018 até 2030 pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação- Portugal + Igual (ENIND).

A cooperação entre a administração central e a administração local tem expressão na celebração de Protocolos entre a CIG e as Câmaras Municipais, sendo que em Celorico de Basto assinou-se o primeiro protocolo em fevereiro de 2017, atualizado em junho de 2019 (Nova Geração) e renovado no corrente ano.

A promoção e apoio à igualdade de género é um direito da pessoa e constitui um valor fundamental da democracia. Numa sociedade igualitária é urgente e necessário promover a diversidade humana. A promoção da Igualdade de Mulheres e Homens na Vida Local deve constituir uma ação responsável de governança.

No mundo contemporâneo as questões da igualdade género e de oportunidades são cada vez mais referenciadas nos diferentes sectores da vida quotidiana. No século XXI não deveríamos estar a falar de direitos das mulheres, mas sim de direitos humanos, homens e mulheres, iguais na vida em sociedade com igualdade de oportunidades.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2022-2025, que neste documento se apresenta, surge do protocolo assinado entre o Município de Celorico de Basto e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), renovado a 02 de Março de 2022, e que preconiza como uma das obrigações do Município “conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND [Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação] e os respetivos Planos de Ação”.

No âmbito das competências da Câmara Municipal de acordo com a lei 75/2013 de 12 setembro, na alínea a) compete à câmara municipal «elaborar e submeter à aprovação da assembleia municipal os planos necessários à realização das atribuições municipais» e na alínea q) «assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade».

Neste sentido, os municípios assumem, assim, 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 ENIND 2018-2030 “Portugal +Igual”.

O Município de Celorico de Basto propõe-se a desenvolver o presente plano no prazo de quatro anos, salvaguardando a possibilidade de ter de vir a fazer as adaptações necessárias e resultantes de constrangimentos e outros condicionalismos institucionais, de financiamento e/ou das avaliações de impacto que vão sendo efetuadas às diversas atividades que o compõem.

José António Peixoto Lima, Presidente da Câmara Municipal de Celorico de Basto

11

---

# Enquadramento

## 1. Enquadramento

O presente documento foi elaborado no âmbito da segunda fase de uma primeira atividade inerente ao desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) de Celorico de Basto, que é parte integrante da candidatura à Operação POISE-01-3422-FSE-000062 - Plano Intermunicipal para a Igualdade no Tâmega e Sousa, promovida pela CIM do Tâmega e Sousa, da qual resultou o apoio técnico para a elaboração do presente Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND), cujos trabalhos iniciaram em dezembro de 2021.

A elaboração do Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação, bem como a elaboração do PMIND, referentes ao Município de Celorico de Basto, e sua subsequente implementação, têm como grande pilar a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual, que tem como grande objetivo geral e fundamental a consolidação dos progressos alcançados até ao presente, em matéria de igualdade e não discriminação, bem como a perspetivação do futuro da ação governativa, assente na realização de uma igualdade substantiva e transformativa, com vista ao desenvolvimento sustentável do país.

A ENIND Portugal + Igual é um documento de abrangência nacional e de âmbito estratégico, que tem por base a transposição, definição e materialização dos princípios norteadores que integram o tratado que ficou conhecido como a Convenção de Istambul, para o território português. A Convenção de Istambul, documento emanado pelo Conselho da Europa, é um documento de referência à promoção da igualdade, bem como à eliminação de todas as formas de violência, designadamente, contra mulheres. Com o foco na Prevenção e no Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica, afigura-se como um tratado internacional de direitos humanos, que representa um quadro jurídico abrangente, e que foi ratificado por Portugal em 2013, tendo entrado em vigor no ano de 2014, possuindo um carácter orientador, que contempla padrões mínimos em termos de respostas estatais no combate à violência contra mulheres, bem como à sua prevenção<sup>1</sup>.

Com este enquadramento, o PMIND de Celorico de Basto corresponde à segunda atividade da primeira fase, de um plano de trabalhos local e abrangente, que se encontra resumido na tabela seguinte.

Tabela 1 | Fases e atividades do diagnóstico, elaboração, implementação e avaliação do PMIND

Fase 1		Fase 2
Atividade 1	Atividade 2	Atividade 3
Elaboração do Diagnóstico	Elaboração e implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação	Divulgação e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

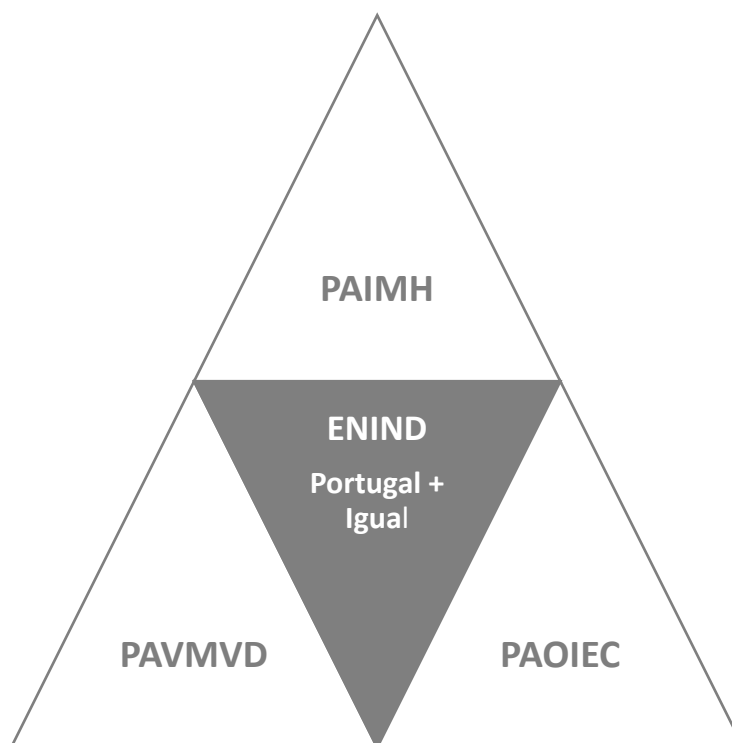
Fonte: Aviso n.º POISE - 22-2020-03

<sup>1</sup> <https://plataformamulheres.org.pt/artigos/direitos-humanos/convencao-istambul/>

Em 21 de maio de 2018 foi publicada, através da Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, e em alinhamento com as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) - Portugal + Igual, que contempla três planos de ação distintos:

- PAIMH - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens;
- PAVMVD - Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica;
- PAOIEC - Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais.

Figura 1 | Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual



Fonte: Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, e, 21 de maio de 2018; Elaboração própria

Por sua vez, as linhas de atuação da ENIND Portugal + Igual, que são transversais aos três planos, assentam na interseccionalidade, na territorialização e no estabelecimento de parcerias, que se afiguram como fundamentais para uma intervenção consolidada e efetivamente transformadora do território.

- Interseccionalidade – Uma vez que a discriminação e a segregação resultam de uma multiplicidade de fatores, estando presentes em diversas dimensões da sociedade;

- Territorialização - Face à necessidade de adaptação das políticas públicas às especificidades de cada território;
- Parcerias - Sem o envolvimento ativo das diversas organizações (públicas e privadas) que operam num dado território, a mudança não é possível.

# O Diagnóstico do Território

---

2

|

## **2. O Diagnóstico do Território do Município de Celorico de Basto**

O presente documento (PMIND de Celorico de Basto) foi elaborado na sequência da realização do Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação relativo ao território do Município de Celorico de Basto. A sua elaboração passou por uma análise exaustiva, que teve como ponto inicial um conjunto de 38 indicadores, com o objetivo de aferir o posicionamento do Município em duas grandes dimensões: a dimensão interna e a dimensão externa. Neste seguimento, destacam-se os seguintes elementos integrantes, analisados no âmbito da análise interna:

- Caracterização dos Recursos Humanos do Município, nomeadamente, a constituição dos diversos órgãos e grupos que integram o Governo Municipal;
- Distribuição dos recursos humanos contratados por categoria profissional e por área de trabalho;
- Política retributiva praticada;
- Existência de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- Análise dos Recursos Humanos dos Parceiros da Rede Social, relativamente à desagregação por sexo nos cargos seguintes: presidência da direção, membros da direção, presidentes da mesa da assembleia geral, membros da mesa da assembleia geral e direção técnica;
- Auscultação aos parceiros da Rede Social, através de inquérito por questionário, relativamente a aspetos relacionados com a missão e valores da organização, remuneração e seleção de pessoal, aprendizagem ao longo da vida, remunerações e gestão de carreira, diálogo social e participação de colaboradoras e colaboradores e/ou suas organizações representativas, dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho, informação, comunicação e imagem, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção na maternidade e paternidade e assistência à família;
- Análise SWOT da vertente interna.

No que concerne à vertente externa, foram analisados os seguintes aspetos:

- Enquadramento geográfico;
- Enquadramento demográfico, nomeadamente, e com desagregação por sexo sempre que os dados permitiram, a densidade populacional, a população residente, o índice de envelhecimento e a sua evolução, a população residente de proveniência internacional e a sua desagregação por país ou região de origem, assim como a evolução deste grupo de residentes;
- Enquadramento socioeconómico, com a respetiva caracterização da estrutura empresarial, taxas de natalidade, mortalidade e sobrevivência a um ano das empresas, distribuição das empresas por setor de atividade e por volume de negócios em função do setor de atividade;
- Atividade, emprego, desemprego e salários médios, nomeadamente e com desagregação por sexo

sempre que a disponibilidade de dados o permite, pessoas desempregadas inscritas nos centros de emprego, pessoas desempregadas por grupo etário, pessoas beneficiárias do Rendimento Social de Inserção (RSI), pessoas ao serviço das empresas por situação na profissão, empregadoras e empregadores, ganho médio mensal e respetivo diferencial;

- Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, concretamente, ao nível de infraestruturas, equipamentos e serviços de apoio disponíveis, projetos promovidos pela Câmara Municipal de Celorico de Basto;
- Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica, evolução do número de crimes por violência doméstica;
- Ações de sensibilização e informação promovidas pela Autarquia ou em parceria relativas à temática da igualdade de género, violência contra mulheres e violência doméstica;
- Escolaridade da população, educação e formação, também com a respetiva desagregação por sexo, mediante disponibilidade de dados, nomeadamente, indicadores gerais de educação (taxas brutas de escolarização nos diversos níveis de ensino), escolaridade da população, estudantes inscritos por nível de escolaridade;
- Alfabetização e capacitação para utilização das TIC dirigidas a mulheres idosas;
- Prática desportiva, nomeadamente, atletas por modalidade praticada no desporto escolar e no desporto federado;
- Análise SWOT da vertente externa.

Esta análise detalhada foi o ponto de partida para a definição de um conjunto de ações que integram o PMIND de Celorico de Basto, ações essas definidas em função das fragilidades detetadas, cujo objetivo último se direciona para a transformação das pessoas, das organizações e do território, pretendendo-se assumir a idealização de uma sociedade mais justa, mais coesa, mais inclusiva e mais equitativa, assente nos princípios inerentes à sustentabilidade social.



## 2.1. Análise SWOT | Vertente Interna

Tabela 2 | Análise SWOT da Vertente Interna | Forças e Fraquezas

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"><li>• Conselheira local para a Igualdade</li><li>• Equipa para a Igualdade na Vida Local</li><li>• Colaboração dos Parceiros da Rede Social</li><li>• Concertação e parcerias institucionais diversificadas</li><li>• Preocupação da Autarquia em atuar com transparência</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assimetria (entre M e H) na composição do Executivo do Órgão da CM, na sua composição, no grupo dos Chefes de Divisão Municipal, no conjunto dos/as Presidentes de JF</li><li>• Relativamente aos RH da CMCB existem divisões masculinizadas e feminizadas que vão ao encontro dos estereótipos de género</li><li>• Política retributiva com assimetrias entre os coletivos feminino e masculino</li><li>• Estruturas de direção dos Parceiros da Rede Social fortemente masculinizadas no que respeita à Presidência das Direções e à Presidência das Mesas de Assembleia Geral; estruturas de segundo nível fortemente feminizadas (Membros da Direção e Membros da Assembleia Geral)</li><li>• Inexistente frequência em ações de formação em IG</li><li>• Inexistência de adoção de medidas para promover a representação equilibrada de M e de H</li><li>• Inexistência de Código de Conduta e Procedimento Interno para a Prevenção e Combate à Violência e ao Assédio Moral e sexual no Local de Trabalho</li><li>• Inexistência de medidas promotoras da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal</li><li>• Inexistência da adoção de uma linguagem inclusiva na comunicação interna e externa da CMCB</li><li>• Falta de integração da perspetiva de género no processo orçamental municipal</li></ul>

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Tabela 3 | Análise SWOT da vertente interna | Oportunidades e Ameaças

Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parcerias estabelecidas e possibilidade de estabelecimento de novas parcerias</li> <li>• Abertura para participação em projetos diversificados e formação</li> <li>• Protocolos com entidades várias, com benefícios diretos a colaboradoras/es e família</li> <li>• Adoção de medidas que potenciem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoas das/os colaboradoras/es</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fraca participação política das/os portuguesas/es</li> <li>• Desconfiança relativamente à classe política</li> <li>• Fraca perceção da função pública</li> <li>• Elevado número de trabalhadoras/es precárias/os na função pública</li> <li>• Inexistência de atualizações salariais</li> </ul>

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

## 2.2. Análise SWOT | Vertente Externa

Tabela 4 | Análise SWOT da Vertente Externa | Forças e Fraquezas

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conselheira local para a Igualdade</li> <li>• Equipa para a Igualdade na Vida Local</li> <li>• Colaboração dos Parceiros da Rede Social</li> <li>• Concertação e parcerias institucionais diversificadas</li> <li>• Existência de Programas/Projetos de intervenção comunitária: - CLDS, Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, Realização da semana para a IG, Conciliação entre a vida pessoal e familiar, entre outras</li> <li>• Gabinete de Desenvolvimento Económico e de Apoio ao Empreendedorismo</li> <li>• Conhecimento e reflexão sobre as dinâmicas territoriais por parte da Autarquia</li> <li>• Existência de Universidade Sénior e de 22 grupos de animação de pessoas seniores direcionados para a promoção do envelhecimento ativo</li> <li>• Existência de Banco Local de Voluntariado</li> <li>• Participação na Rede Integrada de Intervenção na Violência Doméstica e de Género de Celorico de Basto; na Rede Intermunicipal Integrada de Apoio à Vítima e na Rede</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Território de baixa densidade populacional</li> <li>• Índice de envelhecimento muito elevado e com evolução crescente</li> <li>• Estrutura empresarial frágil, com pouca competitividade e fraco peso do setor industrial que gera maior Valor Acrescentado e mais emprego para a região</li> <li>• Diminuição do número estabelecimentos escolares</li> <li>• Diferencial entre o desemprego masculino e feminino, com prejuízo para as mulheres</li> <li>• Baixa representatividade de mulheres empregadoras</li> <li>• Elevada proporção de pessoas desempregadas no grupo etário 55 ou mais anos de idade</li> <li>• Assimetrias salariais entre os coletivos masculino e feminino, na maioria dos setores de atividade</li> <li>• Percentagem do coletivo feminino sem qualquer nível de escolaridade completo superior ao do masculino</li> </ul>

<p>Nacional Integrada de Apoio à Vítima de Violência Doméstica;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Frequência de diversas ações de formação, informação e sensibilização por públicos diversificados (Estudantes, Séniores, TAV e Técnicas/os da Rede Social)</li> <li>• Realização de diversos projetos no âmbito do acolhimento/integração/inclusão de pessoas imigrantes, refugiadas ou de minorias étnicas</li> <li>• Projetos no âmbito da integração/inclusão de pessoas portadoras de deficiência (projetos no âmbito de transporte)</li> <li>• Projeto no âmbito da Eficiência Energética na Iluminação de CB</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No ensino profissional existem ainda assimetrias (associadas aos estereótipos de género) na escolha dos cursos pelas alunas e pelos alunos</li> <li>• Na prática desportiva de modalidades diversas e na arbitragem existem assimetrias na representação das/os praticantes de cada um dos sexos</li> <li>• Não existe nenhuma organização de representação de mulheres (por exemplo, mulheres empregadoras) com assento no CLAS</li> <li>• Taxa de cobertura dos Centros de Dia muito reduzida</li> </ul>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Tabela 5 | Análise SWOT da Vertente Externa | Oportunidades e Ameaças

Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conselheira local para a Igualdade</li> <li>• Equipa para a Igualdade na Vida Local</li> <li>• Colaboração dos Parceiros da Rede Social</li> <li>• Concertação e parcerias institucionais diversificadas</li> <li>• Preocupação da Autarquia em atuar com transparência</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fraca participação política das/os portuguesas/es</li> <li>• Desconfiança generalizada relativamente à classe política</li> <li>• Fraca perceção do trabalho que é desenvolvido pela função pública e das dificuldades com que a mesma se depara</li> <li>• Inexistência de atualizações salariais de fundo</li> <li>• Fraca cultura de empreendedorismo</li> <li>• Pouca valorização da escola e da mais-valia que o conhecimento aporta</li> <li>• Reduzida perceção da população para as questões da igualdade e da necessidade de se construir um território mais equitativo e mais coeso</li> </ul>

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

# 3

---

## **O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND)**

### 3. O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do Município de Celorico de Basto

#### 3.1. Diretrizes Orientadoras

A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) Portugal + Igual encontra-se em perfeito alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ODS 2030, que se sucederam aos Objetivos do Milénio (ODM). Os ODS 2030 (comparativamente aos ODM) têm um âmbito mais alargado, uma vez que contemplam uma diversidade de esferas da sociedade, que são complementares entre si. O conceito de sustentabilidade assenta em três pilares distintos, que são o ambiental, o social e o económico, conferindo um enquadramento particular a um leque bastante ampliado de objetivos, que deve ser estendido a todos os territórios e a todas as sociedades e a todos os seres humanos, sem exceção. Os ODS encontram-se agrupados em 17 grandes objetivos gerais, que são os seguintes.

Figura 2 | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030



Fonte: <https://www.undp.org/>

No dia 21 de maio de 2018, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, foi publicada a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (Portugal + Igual), que tem como objetivos “consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua

evolução até 2030”<sup>2</sup>. Apesar de até ao presente, Portugal já ter percorrido um longo caminho em direção a uma sociedade mais igual, mais justa e mais inclusiva, há ainda muito trabalho por realizar, uma vez que este é um percurso que é marcado por avanços, mas também, por vezes, por alguns recuos.

Assim, e atendendo a estas três componentes (interseccionalidade, territorialização e parcerias), e no seguimento da informação constante do Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, o Município de Celorico de Basto considera as seguintes diretrizes na elaboração do seu Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação:

- Foi aprovado, numa primeira fase, em Reunião de Câmara Municipal, no dia 22 de setembro de 2022 e, posteriormente, em Assembleia Municipal, no dia 30 de setembro de 2022, sendo um documento que atendeu ao prévio diagnóstico do território, das organizações e das pessoas do Município, evidenciando respostas adequadas às necessidades detetadas, assumindo um compromisso político por parte do Município na definição de medidas transformadoras em prol da atenuação das desigualdades;
- Foi constituída a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), encontrando-se o despacho e nomeação desta equipa no Anexo I - Despacho interno de nomeação da EIVL, que data de 22 de março de 2022. Entre outras, a EIVL tem por missão e atribuição definir, organizar, executar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do protocolo, designadamente, do PMIND, bem como promover ativamente políticas de igualdade de género, igualdade de oportunidades e promoção da inclusão, atendendo às necessidades e especificidades do território, transpondo para o território do Município, os objetivos definidos pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), publicada através da Resolução do Conselho de Ministros R 61/2018, em alinhamento com as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), constantes da Agenda 2030;
- Na mesma data de nomeação da EIVL (22 de março de 2022) foram também nomeadas/os a conselheira e o conselheiro locais para a igualdade;
- O presente Plano estabelece ainda objetivos SMART para os primeiros 12 meses e metas acumuladas até ao final de 2025. Os objetivos SMART constituem um conceito, formado a partir do acrónimo composto pelas iniciais das palavras *Specific* (Específicos), *Measurable* (Mensuráveis), *Achievable* (Atingíveis), *Relevant* (Relevantes) e *Time-based* (Temporizáveis), tal como evidencia a figura seguinte.

---

<sup>2</sup> <https://www.cig.gov.pt/2018/05/publicada-estrategia-nacional-igualdade-nao-discriminacao-portugal/>

Tabela 6 | Objetivos SMART

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, para não haver margem para erros	Meta quantificável, passível de ser medida	Meta alcançável e real, mas também desafiadora	Meta deve causar um impacto positivo nos resultados	Meta definida para um período determinado

Fonte: Objetivos SMART

- Cada uma das medidas previstas no PMIND encontra-se definida através de uma ficha, da qual consta a sua designação, domínio de intervenção, eixo da ENIND em que se enquadra, objetivos gerais e específicos, público-alvo, entidades responsáveis e parceiras, recursos humanos e físicos afetos, metas, indicadores de avaliação, calendarização e forma de comunicação;
- Uma vez que foram desenhadas de acordo com as fragilidades e desafios detetados no território que integra o Município de Celorico de Basto, e integrando uma perspetiva de *mainstreaming* de género, conjetura-se que as ações definidas no presente plano extingam, ou que pelo menos atenuem, as debilidades detetadas na realização do diagnóstico. Espera-se assim que as medidas definidas sejam potenciadoras de uma mudança positiva e desejável no território, em direção a uma sociedade mais igual e mais sustentável;
- Uma vez que uma mudança num território, com fortes raízes culturais, e uma contextualização económica e social adjacente, não acontece de forma rápida, espera-se que o atual PMIND promova a mudança positiva e desejada no território;
- São identificadas de forma clara as entidades responsáveis pela implementação de cada ação ou medida, assim como os respetivos recursos necessários para a sua mobilização, com a referência ao horizonte temporal a que respeitam, nomeadamente, para os primeiros 12 meses de intervenção. Esta informação encontra-se detalhada na ficha de cada uma das medidas;
- O presente plano deverá ser comunicado publicamente, ficando disponível para consulta no sítio da Câmara Municipal de Celorico de Basto (<https://www.mun-celoricodebasto.pt>) por toda a população. Este é um documento estratégico de fácil e rápida consulta, carecendo de avaliação findo o seu prazo de vigência. O Município assume um compromisso político, na sua consecução, vontade e proatividade na transformação do território, das suas organizações e das suas gentes, em direção a uma sociedade mais equitativa e mais responsável;
- Após o primeiro período de execução do plano (que corresponderá desde o início do último trimestre de 2022 até ao final do segundo trimestre de 2023), deverá ser realizado um **relatório de execução**,

visando o trabalho já desenvolvido e implementado até essa data, mencionando eventuais desvios e necessidades de ajustamento, face ao estabelecido inicialmente. Este documento deverá ser elaborado e entregue até ao final do mês de março de 2023;

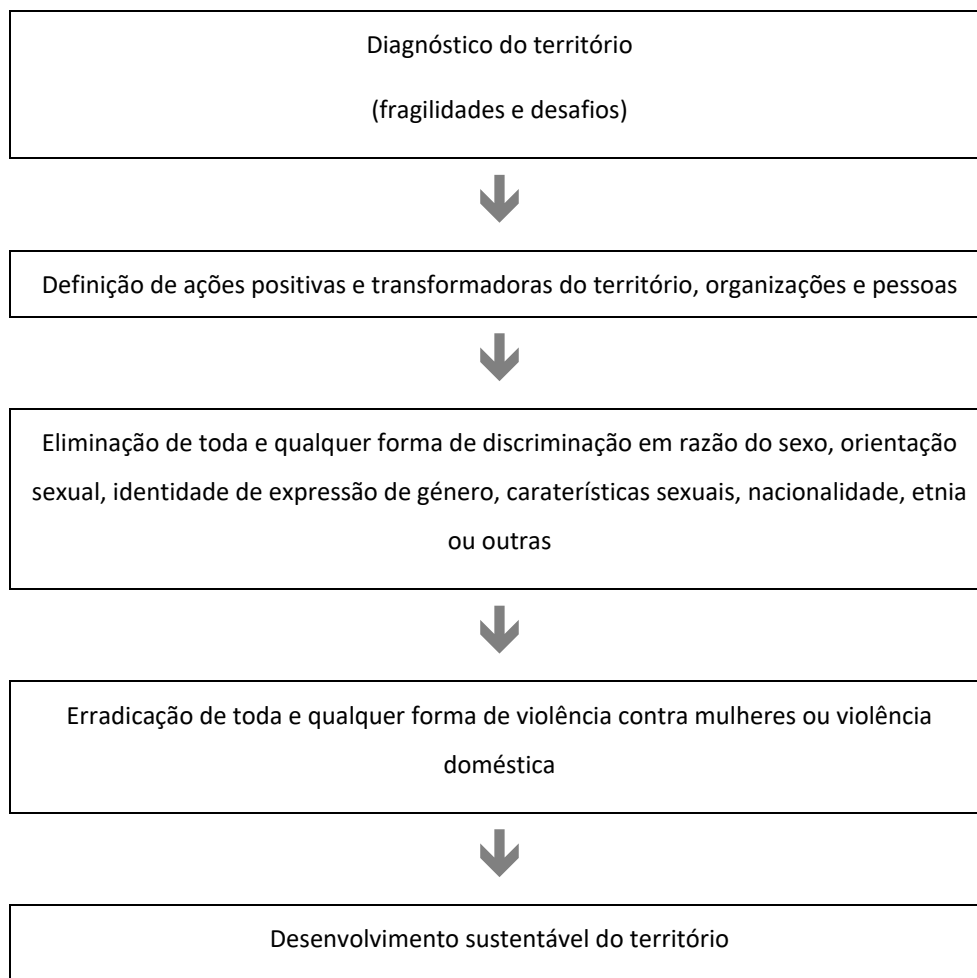
- No final do seu período de implementação (quadriénio 2022-2015), o plano deve ser objeto de uma avaliação final que deverá ser também apresentada em reunião de Câmara, sendo também submetida à Assembleia Municipal, após validação pela EIVL.

Desta forma, o presente PMIND afirma-se como um compromisso por parte da Autarquia de Celorico de Basto, que adotando princípios inerentes à transparência, rigor e flexibilidade, pretendendo garantir uma melhoria progressiva da equidade, da inclusão e da não discriminação e, conseqüentemente, da melhoria de vida, das pessoas que habitam o território.

### 3.2. Objetivos Gerais do PMIND de Celorico de Basto

O presente plano, tal como já mencionado, teve por base a elaboração de um diagnóstico que assentou numa análise interna e externa do Município de Celorico de Basto, definindo os seguintes grandes objetivos gerais:

Figura 3 | Objetivos do PMIND | Celorico de Basto



Fonte: Elaboração própria, Câmara Municipal de Celorico de Basto



Estes objetivos encontram-se em alinhamento com a ENIND Portugal + Igual, uma vez que:

- Os domínios de intervenção e respetivos objetivos abrangem, pelo menos, cada uma das matérias previstas para o diagnóstico, comportando as dimensões interna e externa;
- Integra medidas concretas de intervenção para cada objetivo e domínio de intervenção;
- Define metas específicas para cada medida definidas de acordo com os critérios SMART;
- Define procedimentos de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.

De destacar que o presente documento deve ainda:

- Ter um carácter público;
- Ser aprovado pelo órgão competente, que consubstancia o compromisso assumido pelo Município.

### **3.3. Acompanhamento | Monitorização | Avaliação**

Qualquer projeto tem diversas fases, de entre as quais se destacam: a fase de diagnóstico; a fase do planeamento, que inclui a definição dos objetivos e das ações; a fase de execução; o acompanhamento ou monitorização, que deve ser realizado ao longo da sua execução e, caso seja necessário, o ajustamento aos desvios; e a fase de avaliação. Neste caso concreto, para cada ação, definiram-se os objetivos gerais e objetivos específicos; o público-alvo; as entidades responsáveis; as entidades parceiras; os recursos humanos afetos; as metas; os indicadores de avaliação; a calendarização e a forma de comunicação.

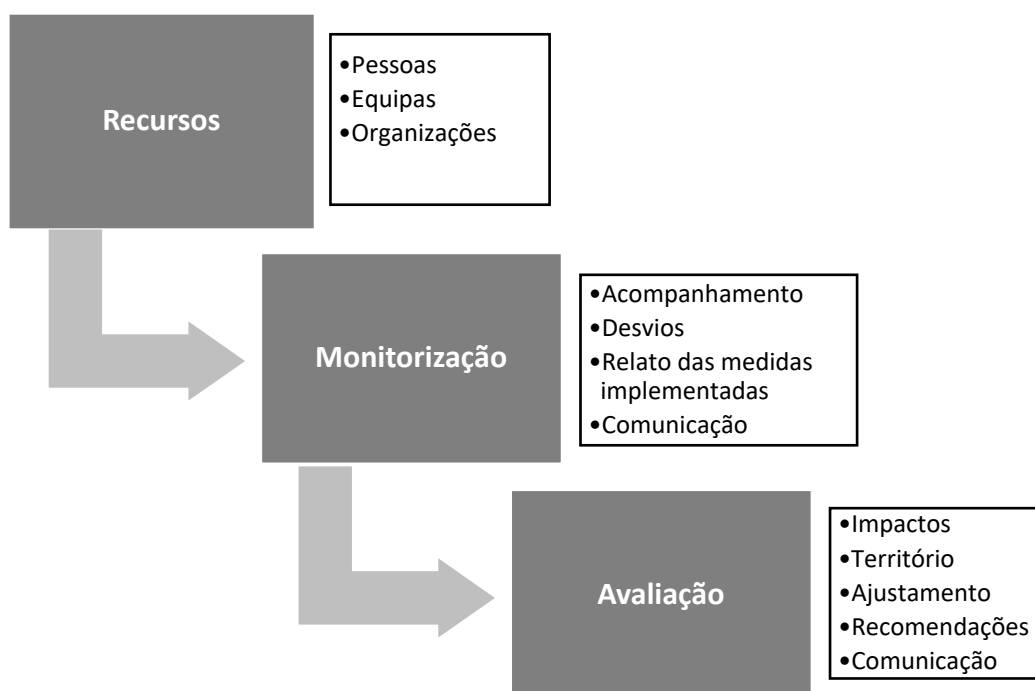
Os objetivos do PMIND de Celorico de Basto foram definidos numa perspetiva SMART (específicos, mensuráveis, atingíveis, relevantes e temporizáveis), o que facilita a sua avaliação final. No entanto, uma intervenção com um número muito alargado de intervenientes, e com características muito diversificadas, e distribuídas no espaço e no tempo, como é o caso do PMIND de Celorico de Basto, reveste-se ainda de uma maior complexidade.

Neste sentido, e dada a sua elevada complexidade, o processo de acompanhamento, monitorização e avaliação deve pautar-se por critérios de rigor e transparência, princípios esses que se encontram associados a uma boa governação. Assim, este é um processo que deve ser realizado de forma muito sistematizada (numa base mensal), num processo contínuo de monitorização, destacando-se os dois instrumentos seguintes:

- O Relatório de Execução do PMIND;
- A Avaliação do PMIND.

A figura seguinte evidencia este processo, com particular destaque para os recursos, a monitorização e a avaliação.

Figura 4 | Acompanhamento, monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade



Fonte: Elaboração própria

Do **Relatório de Execução do PMIND**, que deve estar concluído três meses antes da data de termo da operação financiada, deverão constar:

- Relato das medidas implementadas no período;
- Funcionamento do modelo de governação previsto;
- A recolha de informação sobre a execução deve permitir uma relação direta com as metas previstas.

Por sua vez, a **Avaliação do PMIND** deverá contemplar a avaliação de todo o processo de elaboração, aprovação e implementação do plano, devendo ficar a cargo de uma equipa/perito/a independente e externa, devendo constar:

- A avaliação do cumprimento das metas estabelecidas para o período;
- Referência ao impacto nas pessoas, organizações e território;
- Avaliação do processo desenvolvido em termos do envolvimento dos diferentes *stakeholders*;
- Identificação de pontos fortes e pontos fracos, oportunidades e ameaças (análise SWOT);
- Apresentação de propostas de melhoria a incorporar no futuro para a execução do PMIND no restante período de vigência;
- Apresentação de propostas de melhoria para o processo de elaboração e implementação de planos futuros.

1  
4

---

# Plano de Ação

## 4. Plano de Ação

Com um olhar mais territorial e com a consciência de que é fundamental a consolidação dos progressos alcançados, o Município de Celorico de Basto procedeu à definição de um conjunto de medidas, tendo por base a prévia elaboração do Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação.

Tanto o Diagnóstico como o Plano de Ação são documentos que se encontram organizados de forma a contemplar a vertente interna à Autarquia, isto é, os Recursos Humanos que integram a Câmara Municipal, bem como os parceiros do Terceiro Setor; assim como a vertente externa, que agrega o território, as organizações que nele operam e as suas pessoas.

Subsequentemente, foram definidas diversas medidas (25 na sua globalidade), que se direcionam para a vertente interna (7 medidas) e para a vertente externa (18 medidas), devendo a maioria das mesmas ser aplicadas em mais de um ano civil.

Dado tratar-se de um plano quadrienal, a execução de algumas dessas medidas repete-se em mais de um ano, existindo a consciência da necessidade do envolvimento de um grupo alargado de parceiros, assim como a definição de públicos-alvo bastante diversificados. Nesta secção encontram-se listadas as medidas definidas no PMIND de Celorico de Basto, estando esta subsecção assim organizada:

- Tabelas resumo com os principais grandes Objetivos Estratégicos Nacionais, definidos no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 e os principais Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, assim como os Principais Direitos Sociais;
- Tabelas com informação agregada sobre as medidas definidas para a vertente interna e para a vertente externa, proporcionando uma visão mais global do plano, de fácil consulta e acesso;
- Cronograma com a calendarização da implementação das medidas;
- Detalhe de cada uma das medidas, que contém informação sobre a designação da medida, o domínio de intervenção, o eixo da ENIND em que enquadram, o seu objetivo geral e os objetivos específicos, o público-alvo a quem se destina, as entidades responsáveis e as entidades parceiras, os recursos humanos e físicos afetos à sua realização, as metas a atingir atendendo ao horizonte temporal a que se referem, os indicadores de avaliação, a sua calendarização (ano em que devem ser implementadas), a forma de comunicação, que deve ser, privilegiadamente, através dos meios institucionais, neste caso, o site do Município de Celorico de Basto.

De destacar, uma vez mais, a pretensão de transformação do território, afirmando-se como um percurso a seguir, e tendo como objetivo último uma mudança cultural e de mentalidades, conducente à eliminação de todos os obstáculos estruturais à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, como compromisso assumido pelo Município de Celorico de Basto.

Tabela 7 | Principais ODS 2030 | Direitos Sociais | Objetivos Estratégicos Nacionais | PAIMH  
**Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)**



Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais	
	Igualdade de oportunidades Igualdade entre homens e mulheres Salários justos para um nível de vida decente Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida	1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP 1.3.1. Protocolos/parcerias da CIG para integração da perspetiva da IMH, incluindo a perspetiva interseccional, nas ações de formação para o pessoal dirigente e técnico da AP Articula com 1.1.5. e 6.1.1. PAVMVD e 2.1.1. PAOIEC	
		1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP 1.4.1. Concretização do artigo 18.º do Orçamento de Estado sobre gender budgeting 1.4.2. Inclusão de objetivos de promoção da IMH no âmbito do SIADAP	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP
		1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP 1.5.1. Utilização de uma linguagem não discriminatória na AP	
	Igualdade de oportunidades Igualdade entre homens e mulheres Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida	1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional 2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.1.3. Desenvolvimento de iniciativas, ações de informação e projetos que combatam a segregação sexual nas profissões	
		2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens 2.2.4. Disseminação pelos setores da aplicação de sistemas de avaliação não enviesada de postos de trabalho	
		2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar 2.3.3. Promoção da perspetiva da IMH e do objetivo da conciliação nas políticas setoriais locais e regionais. Articula com 1.4.4. PAIMH 2.3.6. Promoção do diagnóstico e avaliação da necessidade de criação de respostas ajustáveis e flexíveis de cuidado e de educação na infância mais adequadas às necessidades das crianças e famílias (p.ex., Grupos ABC, Programa Escolhas) 2.3.7. Avaliação das respostas sociais, serviços e apoios para crianças com deficiência e suas famílias, nomeadamente da resposta social Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
			

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais
	Igualdade de oportunidades Igualdade entre homens e mulheres Salários justos para um nível de vida decente	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes 3.1.1. Implementação da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC) no que se refere ao domínio da "Igualdade de Género" e ao seu cruzamento com outros domínios e temáticas Articula com 1.1.1. e 6.1.1. PAVMVD e 3.2.1. PAOIEC 3.1.2. Distribuição dos Guiões de Educação, Género e Cidadania para os vários níveis escolares em todos os estabelecimentos de ensino, e formação sobre os mesmos para docentes de todos os grupos disciplinares e de todos os ciclos de ensino, no quadro do Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores 3.1.3. Integração da IMH na formação de docentes e outros/as profissionais de educação
		OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
	Igualdade de oportunidades Igualdade entre homens e mulheres	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana 7.1.2. Formação em IMH de profissionais que trabalham com grupos vulneráveis, designadamente pessoas em situação de sem abrigo, migrantes, afrodescendentes e minorias étnicas 7.1.3. Realização de atividades de promoção do ensino e de combate ao abandono escolar para crianças das comunidades ciganas, particularmente raparigas 7.1.4. Promoção de ações de alfabetização e capacitação de mulheres idosas e alargamento do respetivo acesso às TIC 7.1.5. Desenvolvimento de informação, instrumentos e diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade
		OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social



Fonte: Elaboração própria

Tabela 8 | Principais ODS 2030 | Direitos Sociais | Objetivos Estratégicos Nacionais | PAVMVD  
 Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD)

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais	
 	Proteção social Proteção das crianças Igualdade de oportunidades	OE1 Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação	
		1.1. Transversalizar a temática da VMVD 1.1.3. Integração da temática da VMVD nas políticas locais e regionais	
		2.1. Territorializar respostas da RNAVVD e especializar a intervenção 2.1.1. Criação e manutenção de respostas de acolhimento de emergência a nível distrital e de estruturas de atendimento a nível municipal 2.1.2. Especialização da intervenção para outros tipos de violência na CI e junto de grupos vulneráveis	
		2.2. Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas 2.2.1. Garantia e reforço da qualidade técnica das entidades que integram a RNAVVD e da intervenção 2.2.2. Reforço do trabalho em rede e implementação de protocolos/fluxogramas de atuação	OE2 Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção
		2.4. Garantir a proteção e a segurança das vítimas 2.4.1. Reforço da confidencialidade da localização das vítimas de VMVD, através da criação de uma rede de Apartados (com um endereço associado), para receção de correspondência e oficialização da morada do agregado 2.4.2. Garantia de transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD	
		2.5. Promover o empoderamento das vítimas 2.5.1. Desenvolvimento de medidas de ação positiva em matéria de autonomização das vítimas de VMVD	

Fonte: Elaboração própria

## Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero, e características sexuais (PAOIEC)

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais
 	Igualdade de oportunidades	2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC 2.1.2. Integração da temática da OIEC nas políticas locais e regionais
		3.1. Capacitar as entidades empregadoras, trabalhadores/as e parceiros sociais em matéria de OIEC
		OE2 Garantir a transversalização das questões da OIEC OE3 Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada

Fonte: Elaboração própria



## 4.1. Vertente Interna

Tabela 10 | Plano de Ação | Vertente Interna

Medida	Público-alvo	Entidades Responsáveis	Entidades Parceiras	Metas	Indicadores de Avaliação	Domínio de Intervenção	Objetivos Específicos	Eixo ENIND Objetivo Geral	
01	Formação em IG ou áreas afins	Executivo, Cargos de Direção e RH da CMCBT	CMCBT	Entidades Rede Social	3 ações de formação/15 participantes/ano	N.º ações de formação/ano N.º participantes/ano	RH	1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos Executivos, Chefias e RH da CMCBT	PAIMH OE1
02	Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H	RH da CMCBT	CMCBT	Não aplicável	Inclusão de 1 objetivo/ano	Inclusão de 1 objetivo/ano	RH	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	PAIMH OE1
03	Informação sobre matérias de IG	RH da CM CMCBT	CMCBT	Não aplicável	1 Guia elaborado	N.º de publicações /ano	RH Comunicação	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	PAIMH OE1
04	Adoção de linguagem inclusiva	Divisão de serviços administrativos CMCBT	CMCBT	Não aplicável	10 documentos/notícias/ com linguagem inclusiva/ano	N.º documentos com linguagem inclusiva/ano	Comunicação	1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP	PAIMH OE1
05	Guia de Boas Práticas	RH da CMCBT Comunicação	CMCBT	Não aplicável	1 Guia/ano	Guia elaborado	Comunicação RH	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	PAIMH OE1
06	Caixa de Sugestões ON	RH da CM CMCBT	CMCBT	Não aplicável	3 sugestões por Serviço municipal	N.º de sugestões/aplicabilidade	RH	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	PAIMH OE1
07	World Café	Cargos de Direção e outros serviços	CMCBT	Não aplicável	3 ações / 10 participantes/ano	N.º ações de formação/ano N.º participantes/ano	RH	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	PAIMH OE1

Fonte: Elaboração própria

## 4.2. Vertente Externa

Tabela 11 | Plano de Ação | Vertente Externa

Medida	Público-alvo	Entidades Responsáveis	Entidades Parceiras	Metas	Indicadores de Avaliação	Domínio de Intervenção	Objetivos Específicos	Eixo ENIND Objetivo Geral	
08	Ação de Informação - Medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	RH da CMCBT Público em geral	CMCBT	CITE	3 ações de informação/ano /20 participantes	N.º de ações de informação realizadas/ano/ n.º participantes envolvidas/os	RH	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	PAIMH OE2
09	Igualdade de género nas profissões – 9º ano	Estudantes do 3º CEB	CMCBT	AE	1 ação de sensibilização/ano/nível de ensino	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º alunos/as abrangidos	RH Educação	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens	PAIMH OE2
10	Teatro RIIAV “Uma Aventura pela Igualdade”	Estudantes do 1º CEB	CMCBT	AE/ENA	400 estudantes/ espectadoras/es /ano	N.º de espectadoras/es/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
11	Leituras pela Igualdade	Estudantes 1º CEB	CMCBT	AE/ENA Biblioteca Municipal de Celorico de Basto Grupos Desportivos GNR	1 ação de sensibilização/ano/nível de ensino/1º Ciclo	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º estudantes abrangidos/ano	RH Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
12	Programa-te no futuro	Estudantes do 1º CEB e Pré-escolar	CMCBT	AE CLDS4G GTC	2 ações de sensibilização/ano/nível de ensino/1º Ciclo	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º estudantes abrangidos/ano	RH Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
13	Somos Todos Iguais	Pré-escolar 1º CEB	CMCBT	AE CLDS4G	2 ações de sensibilização/ano/nível de ensino/Pré-escolar e 1º Ciclo	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º estudantes abrangidos/ano	RH Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
14	PLAY4EQUALITY	Estudantes do 3º CEB e Secundário	CMCBT	AE CLDS4G CVP	5 ações de sensibilização/ano/nível de ensino	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º estudantes abrangidos/ano	RH Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
15	Empreendedorismo no feminino	Mulheres em situação de desemprego	CMCBT	CLDS4	1 ação de sensibilização/ano/10 participantes	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º participantes envolvidas/ano	RH Planeamento Estratégico	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens	PAIMH OE2
16	Ações de capacitação digital para grupos de pessoas com situação de Vulnerabilidade Social	Idosos Celorico a Mexer e outros	CMCBT	JF IPSS IEFP AE	3 ações de capacitação/15 participantes/ano	N.º de ações realizadas/ano N.º participantes/ano	Participação cívica	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, pessoas idosas, vítimas de violência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana	PAIMH OE7
17	Sessões de Sensibilização sobre Violência	População Sénior, e comunidade em geral	CMCBT	GNR Gabinete Girassol CPCJ	1 ação de sensibilização/freguesia	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano	Violência de Género e/ou Doméstica	1.1. Transversalizar a temática da VMVD	PAVMVD OE1

Medida	Público-alvo	Entidades Responsáveis	Entidades Parceiras	Metas	Indicadores de Avaliação	Domínio de Intervenção	Objetivos Específicos	Eixo ENIND Objetivo Geral	
					N.º participantes/ano				
18	Assinalar o Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)	Comunidade em geral	CMCBT	CIG Gabinete Girassol	1 ação/ano	N.º de ações/ano	Participação Cívica	2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC	PAOIEC OE2
19	Assinalar o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro)	Comunidade em geral	CMCBT	IPSS CACI AE	1 ação/ano	N.º de ações/ano	Participação Cívica	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	PAIMH OE2
20	Assinalar o Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de novembro)	Comunidade em geral	CMCBT	IPSS/AE CIG/GNR Gabinete Girassol CLDS 4G	1 ação/ano	N.º de ações/ano	Violência de Género e/ou Doméstica	1.1. Transversalizar a temática da VMVD	PAVMVD OE1
21	ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG	Docentes	CIM TS	AE/ ENA CIG	1 ação/ano	N.º de ações/N.º participantes/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
22	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo”	Docentes	CIM TS	CIG AE/ENA CFAE	1 docente/escola/ano	N.º de docentes/escola/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
23	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo”	Docentes	CIM TS	CIG AE/ENA CFAE	1 docente/escola/ano	N.º de docentes/escola/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
24	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 3º ciclo e Ensino Secundário”	Docentes	CIM TS	CIG AE/ENA CFAE	1 docente/escola/ano	N.º de docentes/escola/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
25	Partilha de Boas Práticas nos PMIND	Municípios da CIM TS	CIM TS	CIM TS	1 ação bienal	N.º de boas práticas partilhadas	RH e Responsabilidade Social das Organizações	1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional	PAIMH OE1

Fonte: Elaboração própria

### 4.3. Calendarização das Medidas | 2022 a 2025

Tabela 12 | Calendarização das Medidas | 2022 a 2025

Medida	2022	2023	2024	2025
01 Formação em IG ou áreas afins				
02 Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H				
03 Informação sobre matérias de IG				
04 Adoção de linguagem inclusiva				
05 Guia de Boas Práticas				
06 Caixa de Sugestões ON				
07 World Café				
08 Ação de Informação - Medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar				
09 Igualdade de género nas profissões – 9º ano				
10 Teatro RIIAV “Uma Aventura pela Igualdade”				
11 Leituras para a Igualdade				
12 Programa-te no futuro				
13 Somos Todos Iguais				
14 PLAY4EQUALITY				
15 Empreendedorismo no feminino				
16 Ações de capacitação digital para grupos de pessoas com situação de Vulnerabilidade Social				
17 Sessões de Sensibilização sobre Violência				
18 Assinalar o Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)				
19 Assinalar o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro)				
20 Assinalar o Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de novembro)				
21 ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG				
22 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo”				
23 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo”				
24 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 3º ciclo e Ensino Secundário”				
25 Partilha de Boas Práticas nos PMIND				

Fonte: Elaboração própria

## 4.4. Atividades Detalhadas

### 4.4.1. Vertente Interna

Tabela 13 | Medida 01 | Formação em IG ou áreas afins

<b>Medida 01   Formação em IG ou áreas afins</b>	
<b>Designação da medida</b>	Formação em IG ou áreas afins
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos   Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP
<b>Objetivos específicos</b>	1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP Formar na área da IG, Assédio no local de trabalho, ética profissional e áreas afins
<b>Público-alvo</b>	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	CIG
<b>Recursos humanos afetos</b>	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não se aplica
<b>Metas</b>	3 ações de formação/15 participantes/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º ações de formação/ano N.º participantes/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	400€/anual

Fonte: Elaboração própria

## Medida 02 | Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H

<b>Designação da medida</b>	Inclusão no SIADAP de dois objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos   Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP Promover a IG
<b>Objetivos específicos</b>	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP
<b>Público-alvo</b>	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	Não aplicável
<b>Recursos humanos afetos</b>	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não se aplica
<b>Metas</b>	Inclusão de 1 objetivo/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	Inclusão de 1 objetivo/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

<b>Medida 03   Informação sobre matérias de IG</b>	
<b>Designação da medida</b>	Informação sobre matérias de IG
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Celorico de Basto Comunicação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações Transversalizar a questão da IG
<b>Objetivos específicos</b>	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP Criar um separador no site da CMR com informação sobre IG Informar sobre a IG no Município, entidades concelhias e comunidade em geral Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
<b>Público-alvo</b>	Colaboradoras/es da Câmara Municipal de Celorico de Basto Público em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	Não aplicável
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação Município
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	1 Guia/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de publicações no separador/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

<b>Medida 04   Adoção de linguagem inclusiva</b>	
<b>Designação da medida</b>	Adoção de linguagem inclusiva
<b>Domínio de intervenção</b>	Comunicação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações Adotar uma linguagem inclusiva nos documentos emanados pela CMR
<b>Objetivos específicos</b>	1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP Transversalizar a questão da IG Transversalizar a questão da acessibilidade Promover a utilização de linguagem inclusiva e não discriminatória de forma gradual, iniciando no site do Município e redes sociais
<b>Público-alvo</b>	Colaboradoras/es da Câmara Municipal de Celorico de Basto Público em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	Não aplicável
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação Município (Serviços Administrativos/Informáticos e Comunicação)
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	10 documentos/notícias/ com linguagem inclusiva/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º documentos com linguagem inclusiva/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria



<b>Medida 05   Guia de Boas Práticas</b>	
<b>Designação da medida</b>	Guia de Boas Práticas
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Celorico de Basto Comunicação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações  Constituir manual de acolhimento e conduta, na perspetiva da IG para o funcionamento interno do Município de Celorico de Basto
<b>Objetivos específicos</b>	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP  Promover a IG e a integração da perspetiva da IMH na AP
<b>Público-alvo</b>	Colaboradoras/es da Câmara Municipal de Celorico de Basto Público em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	Não aplicável
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação Município (Serviços Administrativos)
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	1 Guia elaborado
<b>Indicadores de avaliação</b>	Guia elaborado
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	250€/anual

Fonte: Elaboração própria

<b>Medida 06   Caixa de Sugestões ON</b>	
<b>Designação da medida</b>	Caixa de Sugestões ON
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP Promover o diálogo social
<b>Objetivos específicos</b>	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP Promover a participação dos colaboradores/as do Município nas possíveis respostas a fornecer quanto a atividades que possam permitir uma conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
<b>Público-alvo</b>	Colaboradores/as da Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	Não aplicável
<b>Recursos humanos afetos</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	3 sugestões/ por serviço municipal/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de sugestões com aplicabilidade
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

<b>Medida 07   <i>World café</i></b>	
<b>Designação da medida</b>	<i>World café</i>
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP
	Promover o diálogo social
<b>Objetivos específicos</b>	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP
	Promover a participação dos colaboradores/as em debate e exposição de ideias que fomentem a igualdade e o respeito mútuo entre géneros no local de trabalho
<b>Público-alvo</b>	Cargos de direção e outros serviços da Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	Não aplicável
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela implementação da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não aplicável
<b>Metas</b>	3 ações / 10 participantes/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	Nº de ações/nº de participantes /ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	900€/ anual

Fonte: Elaboração própria

#### 4.4.2. Vertente Externa

Tabela 20 | Medida 08 | Ação de Informação - Medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

<b>Medida 08   Ação de Informação - Medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar</b>	
<b>Designação da medida</b>	Ações que promovam a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional Promover ações de parentalidade positiva Promover ações concretas de acordo com a norma 4552:2016
<b>Objetivos específicos</b>	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar Informar, formar e sensibilizar para uma parentalidade positiva
<b>Público-alvo</b>	Colaboradoras/es da Câmara Municipal de Celorico de Basto Comunidade em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	CITE; CIG, CPCJ, CLDS
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Locais do concelho de Celorico de Basto designados no plano para a realização das ações
<b>Metas</b>	3 ações/ano/20 participantes
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de ações realizadas/ano/n.º participantes envolvidas/os
<b>Calendarização</b>	2022/2023 /2024/2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	6.125,00€

Fonte: Elaboração própria

**Medida 09 | Igualdade de género nas profissões – 9º ano**

<b>Designação da medida</b>	Ações de sensibilização em IG e igualdade nas profissões nas entidades do setor da educação (3º CEB)
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos   Educação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
<b>Objetivo geral</b>	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
<b>Objetivos específicos</b>	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens
<b>Público-alvo</b>	Crianças (JI) Estudantes do 1º CEB
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas do Concelho de Celorico de Basto
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Agrupamentos de Escolas, Gabinete de Orientação Vocacional
<b>Metas</b>	1 ação de sensibilização/ano/nível de ensino/ 9º ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º alunos/as abrangidos/as
<b>Calendarização</b>	2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

<b>Medida 10   Teatro RIIAV “Uma Aventura pela Igualdade”</b>	
<b>Designação da medida</b>	Teatro RIIAV “Uma Aventura pela Igualdade”
<b>Domínio de intervenção</b>	Educação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
<b>Objetivo geral</b>	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
<b>Objetivos específicos</b>	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Multiplicar para Educar que visa a promoção da Igualdade de Género, contribuindo para criar condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
<b>Público-alvo</b>	Estudantes do 1º CEB
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas do Concelho de Celorico de Basto
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas do Concelho de Celorico de Basto
<b>Metas</b>	400 estudantes/espectadoras/es/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de espectadoras/es/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

<b>Medida 11   Leituras para a Igualdade</b>	
<b>Designação da medida</b>	Leituras para a Igualdade
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos   Educação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
<b>Objetivo geral</b>	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
<b>Objetivos específicos</b>	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Desconstruir estereótipos Promover a IG Promover a igualdade de oportunidades Sensibilizar para temáticas como o <i>bullying</i> , violência sexual, mutilação, orientação sexual, etc.
<b>Público-alvo</b>	Alunas e alunos do 1º CEB
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas do Concelho de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	Biblioteca Municipal de Celorico de Basto Grupos Desportivos GNR
<b>Recursos humanos afetos</b>	Será sempre ajustado quando necessária a colaboração de terceiros/as
<b>Recursos físicos afetos</b>	Agrupamentos de Escolas de Celorico de Basto Biblioteca Municipal de Celorico de Basto
<b>Metas</b>	1 ação de sensibilização/ano/nível de ensino/1º Ciclo
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º estudantes abrangidas/os/ano
<b>Calendarização</b>	2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

<b>Medida 12   Programa-te no Futuro</b>	
<b>Designação da medida</b>	Dramatização de história “Maria Cereja e João Violino” do autor Rui Machado
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos   Educação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
<b>Objetivo geral</b>	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
<b>Objetivos específicos</b>	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes
<b>Público-alvo</b>	Estudantes do 1º CEB e Pré-escolar
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
	AE
<b>Entidades parceiras</b>	CLDS4G GTC
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Auditório Municipal de Celorico de Basto
<b>Metas</b>	2 ações de sensibilização/ano/1º ciclo
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º estudantes envolvidas/os/ano
<b>Calendarização</b>	2022
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	3.226€

Fonte: Elaboração própria



<b>Medida 13   Somos Todos Iguais</b>	
<b>Designação da medida</b>	Ação de sensibilização sobre a temática IG através de metodologias disruptivas
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos   Educação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
<b>Objetivo geral</b>	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
<b>Objetivos específicos</b>	3.1 Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes
<b>Público-alvo</b>	Pré-escolar e 1º CEB
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	CLDS4G
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Auditório Municipal de Celorico de Basto
<b>Metas</b>	2 ação de sensibilização/ ano/ nível de ensino/ Pré-escolar e 1º CEB
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º ação de sensibilização/ ano N.º estudantes/ano
<b>Calendarização</b>	2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	1100€

Fonte: Elaboração própria

<b>Medida 14   PLAY4EQUALITY</b>	
<b>Designação da medida</b>	PLAY4EQUALITY
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos   Educação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
<b>Objetivo geral</b>	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
<b>Objetivos específicos</b>	3.1 Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes
<b>Público-alvo</b>	Estudantes do Secundário
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
	AE
<b>Entidades parceiras</b>	CLDS4G CVP
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Sala de aula/ cidadania
<b>Metas</b>	5 ações de sensibilização/ano/nível de ensino
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º ação de sensibilização/ ano N.º estudantes/ano
<b>Calendarização</b>	2023
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	3500€

Fonte: Elaboração própria

<b>Medida 15   Empreendedorismo no Feminino</b>	
<b>Designação da medida</b>	Empreendedorismo no Feminino
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos   Planeamento Estratégico
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
<b>Objetivo geral</b>	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
<b>Objetivos específicos</b>	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens
<b>Público-alvo</b>	Mulheres em situação de desemprego
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	CLDS4G
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	A definir
<b>Metas</b>	1 ação de sensibilização/ano/10 participantes
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º ação de sensibilização/ ano N.º participantes/ano
<b>Calendarização</b>	2023
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	1500€

Fonte: Elaboração própria

## Medida 16 | Ações de capacitação digital para grupos de pessoas com situação de Vulnerabilidade Social

<b>Designação da medida</b>	Ações de capacitação digital para grupos de pessoas com situação de Vulnerabilidade Social
<b>Domínio de intervenção</b>	Participação cívica
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
<b>Objetivo geral</b>	OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social
<b>Objetivos específicos</b>	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, pessoas idosas, vítimas de violência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana
<b>Público-alvo</b>	Idosos Celorico a Mexer e outros
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	JF IPSS IEFP Agrupamento de Escolas
<b>Recursos humanos afetos</b>	Técnicos da entidade responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Sala de informática do Agrupamento de Escolas de Celorico de Basto
<b>Metas</b>	3 ações de capacitação/15 participantes/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º ações de capacitação/ ano N.º participantes/ano
<b>Calendarização</b>	2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	400€/ano

Fonte: Elaboração própria

<b>Medida 17   Sessões de Sensibilização sobre Violência</b>	
<b>Designação da medida</b>	Sessões de Sensibilização sobre Violência
<b>Domínio de intervenção</b>	Violência de Género e/ou Doméstica
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD)
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação
<b>Objetivos específicos</b>	1.1. Transversalizar a temática da VMVD
<b>Público-alvo</b>	População Sénior e comunidade em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	GNR Gabinete Girassol CPCJ
<b>Recursos humanos afetos</b>	Técnicos do Gabinete Girassol e parceiros
<b>Recursos físicos afetos</b>	Locais do concelho de Celorico de Basto designados no plano para a realização das ações (auditório, jardim, escolas, entre outros)
<b>Metas</b>	1 ação de sensibilização/ freguesia
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º ação de sensibilização/ ano N.º participantes/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	900€/ ano

Fonte: Elaboração própria

## Medida 18 | Sinalização do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)

<b>Designação da medida</b>	Sinalização do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)
<b>Domínio de intervenção</b>	Participação Cívica
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC)
	Participação Cívica
<b>Objetivo geral</b>	OE2 Garantir a transversalização das questões da OIEC
	Desconstruir estereótipos de género
<b>Objetivos específicos</b>	2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC
	Desmistificar conceitos associados à OIEC
	Desconstruir estereótipos
	Promover a empatia entre os géneros
	Combater a Violência de Género
<b>Público-alvo</b>	Comunidade em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	CIG Gabinete Girassol
<b>Recursos humanos afetos</b>	Técnicos da autarquia
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não se aplica
<b>Metas</b>	1 ação de sensibilização/ ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º ação de sensibilização/ ano
<b>Calendarização</b>	2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	200€

Fonte: Elaboração própria

## Medida 19 | Assinalar o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro)

<b>Designação da medida</b>	Sinalização do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro)
<b>Domínio de intervenção</b>	Participação Cívica
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Participação Cívica
<b>Objetivo geral</b>	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional Desconstruir estereótipos associados à pessoa com deficiência
<b>Objetivos específicos</b>	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar Desmistificar conceitos associados à deficiência Desconstruir estereótipos
<b>Público-alvo</b>	Comunidade em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	IPSS CACI AE
<b>Recursos humanos afetos</b>	Recursos Humanos afetos ao Balcão da Inclusão
<b>Recursos físicos afetos</b>	Paços do Concelho
<b>Metas</b>	1 ação de sensibilização/ ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º ação de sensibilização/ ano N.º participantes/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	800€/ano

Fonte: Elaboração própria

## Medida 20 | Assinalar o Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de novembro)

<b>Designação da medida</b>	Assinalar o Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de dezembro)
<b>Domínio de intervenção</b>	Violência de Género e/ou Doméstica
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD) Violência de Género e/ou Doméstica
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação
<b>Objetivos específicos</b>	OE1 Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação
<b>Público-alvo</b>	Comunidade em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	IPSS AE CIG GNR Gabinete Girassol CLDS 4G
<b>Recursos humanos afetos</b>	Técnicos do Gabinete Girassol e parceiros
<b>Recursos físicos afetos</b>	Auditório Municipal de Celorico de Basto Locais do concelho de Celorico de Basto designados no plano para a realização das ações
<b>Metas</b>	1 ação de sensibilização/ ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º ação de sensibilização/ ano N.º participantes/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	1300€ /ano



Tabela 33 | Medida 21 | ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG

<b>Medida 21   ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG</b>	
<b>Designação da medida</b>	ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG
<b>Domínio de intervenção</b>	Educação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
<b>Objetivo geral</b>	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Sensibilizar para a educação respeitadora do género
<b>Objetivos específicos</b>	3.1 Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Desconstruir estereótipos de género Promover uma educação respeitadora do género Promover a linguagem de género
<b>Público-alvo</b>	Docentes
<b>Entidades responsáveis</b>	CIM Tâmega e Sousa
<b>Entidades parceiras</b>	AE/ENA CIG
<b>Recursos humanos afetos</b>	Dinamizadores da ação da entidade executora
<b>Recursos físicos afetos</b>	Sala de aula
<b>Metas</b>	1 ação de formação/ ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º ação de formação/ ano N.º participantes/ano
<b>Calendarização</b>	2022   2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	Sem custos associados ao município

Fonte: Elaboração própria

## Medida 22 | Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo”

<b>Designação da medida</b>	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo”
<b>Domínio de intervenção</b>	Educação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
<b>Objetivo geral</b>	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Sensibilizar para a educação respeitadora do género
<b>Objetivos específicos</b>	3.1 Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Sensibilizar/Consciencializar para a promoção da IG na educação pré-escolar e 1º ciclo, através da implementação de práticas educativas promotoras da IG
<b>Público-alvo</b>	Docentes
<b>Entidades responsáveis</b>	CIM Tâmega e Sousa
<b>Entidades parceiras</b>	CIG AE/ENA CFAE
<b>Recursos humanos afetos</b>	Dinamizadores da ação da entidade executora
<b>Recursos físicos afetos</b>	Sala de aula
<b>Metas</b>	1 docente/escola/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º docentes/escola/ ano
<b>Calendarização</b>	2023   2024   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	Sem custos associados ao município

Fonte: Elaboração própria

<b>Medida 23   Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo”</b>	
<b>Designação da medida</b>	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo”
<b>Domínio de intervenção</b>	Educação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
<b>Objetivo geral</b>	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
<b>Objetivos específicos</b>	Sensibilizar para a educação respeitadora do género
	3.1 Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes
	Sensibilizar/Consciencializar para a promoção da IG na educação do 2º ciclo, através da implementação de práticas educativas promotoras da IG
<b>Público-alvo</b>	Docentes
<b>Entidades responsáveis</b>	CIM Tâmega e Sousa
<b>Entidades parceiras</b>	CIG AE/ENA CFAE
<b>Recursos humanos afetos</b>	Dinamizadores da ação da entidade executora
<b>Recursos físicos afetos</b>	Sala de aula
<b>Metas</b>	1 docente/escola/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º docentes/escola/ ano
<b>Calendarização</b>	2023
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	Sem custos associados ao município

Fonte: Elaboração própria

## Medida 24 | Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo e Secundário”

<b>Designação da medida</b>	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo e Secundário”
<b>Domínio de intervenção</b>	Educação
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
<b>Objetivo geral</b>	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Sensibilizar para a educação respeitadora do género
<b>Objetivos específicos</b>	3.1 Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Sensibilizar/Consciencializar para a promoção da IG na educação do 2º ciclo, através da implementação de práticas educativas promotoras da IG
<b>Público-alvo</b>	Docentes
<b>Entidades responsáveis</b>	CIM Tâmega e Sousa
<b>Entidades parceiras</b>	CIG AE/ENA CFAE
<b>Recursos humanos afetos</b>	Dinamizadores da ação da entidade executora
<b>Recursos físicos afetos</b>	Sala de aula
<b>Metas</b>	1 docente/escola/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º docentes/escola/ ano
<b>Calendarização</b>	2024
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamento</b>	Sem custos associados ao município

Fonte: Elaboração própria

**Medida 25 | Partilha de Boas Práticas nos PMIND**

<b>Designação da medida</b>	Partilha de Boas Práticas nos PMIND
<b>Domínio de intervenção</b>	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Eixo ENIND</b>	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
<b>Objetivo geral</b>	OE1 Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação
<b>Objetivos específicos</b>	1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional Promover a troca de boas práticas entre os Municípios Divulgar boas práticas na igualdade e não discriminação Contribuir para uma sociedade mais sustentável
<b>Público-alvo</b>	Municípios da CIM TS
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Celorico de Basto
<b>Entidades parceiras</b>	CIM TS
<b>Recursos humanos afetos</b>	Responsável pela dinamização da ação
<b>Recursos físicos afetos</b>	Equipamento de projeção, sistema de som, computador portátil
<b>Metas</b>	1 ação/ano
<b>Indicadores de avaliação</b>	N.º boas práticas partilhadas
<b>Calendarização</b>	2023   2025
<b>Comunicação</b>	<a href="https://www.mun-celoricodebasto.pt">https://www.mun-celoricodebasto.pt</a>
<b>Orçamentação</b>	A definir posteriormente

Fonte: Elaboração própria

# Considerações Finais

---

5



Através do presente PMIND de Celorico de Basto, desenvolvido após a elaboração de um extenso diagnóstico ao território, no qual foi avaliado um conjunto de 38 indicadores que englobam tanto a vertente interna, como a vertente externa do território e respetivo Município que o integra, definiram-se 25 medidas que irão ser implementadas num horizonte temporal de quatro anos, de 2022 a 2025. Dessas 25 medidas, 7 são direcionadas para a vertente interna, uma delas direciona-se para ambas as vertentes e as restantes 18 direcionam-se para a vertente externa.

Estas medidas materializam o compromisso assumido pelo Município em desenvolver um papel impulsionador enquanto agente de desenvolvimento e entidade privilegiada para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND 2018-2030 Portugal +Igal.

Não obstante o desenvolvimento e implementação de políticas públicas para a igualdade, que têm vindo a ser aplicadas em Portugal nas últimas duas décadas, orientadas por Planos Nacionais para a Igualdade, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação Portugal + Igual (ENIND) visa assumir um reforço dessa implementação, com caráter de territorialização, procurando reforçar os progressos já conseguidos.

Neste sentido, a Câmara Municipal de Celorico de Basto, materializando os princípios subjacentes à boa governança, assume um compromisso de implementação e desenvolvimento de um conjunto de medidas que têm como objetivo último transformar um território com especificidades demográficas, económicas e sociais, em direção a uma sociedade mais equitativa, mais inclusiva e mais justa.

Desta forma, assume-se que a promoção e apoio à igualdade de género é um direito da pessoa e constitui um valor fundamental da democracia, sendo urgente, numa sociedade igualitária e contemporânea, promover a diversidade humana.

Porque é na diversidade, na aceitação da diferença e no sentido de equidade, que reside a sustentabilidade social, este é um plano de todas/os e para todas/os!

# 6

---

## Documentação Consultada



Abranches, G. (2009). *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa. [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Guia-Ling-Inclusiva-Adm-Publica\\_CIG\\_G-Abranches.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Guia-Ling-Inclusiva-Adm-Publica_CIG_G-Abranches.pdf)

Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. <https://www.ods.pt/>

Carta Social Europeia. <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/carta-social-europeia-revista-20>

Câmara Municipal de Celorico de Basto. (2019). Relatório Sobre o Estado de Ordenamento do Território. Departamento de Planeamento e Serviços Socioculturais.

CIG. (2013). *Estratégias Internacionais para a Igualdade de Género: a Plataforma de Ação de Pequim (1995-2005)*. <http://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2016/01/Plataforma-Accao-Pequim-PT.pdf>

CLAS de Celorico de Basto. (2015). Diagnóstico Social de Celorico de Basto.

Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW). <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/convencao-sobre-eliminacao-de-todas-formas-de-discriminacao-contramulheres-0>

Ferreira, V; Neves Almeida, H. (2016). *Kit de ferramentas para diagnósticos participativos*. [https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE\\_Kit\\_ferramentas\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf)

Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) (2018). Carta Social - Rede de serviços e equipamentos. <http://www.gep.mtsss.gov.pt/carta-social>

INE. (2021). Ficha de Caracterização do Município - 0305 Celorico e Basto

Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres. (2018). *A importância dos orçamentos sensíveis ao género*. <https://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2018/04/Brochura-Orcamentos-Sensiveis-Genero.pdf>

Portugal + Igual, Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018- 2030. Diário da República, 1ª série, nº 97, 21 de maio de 2018.

Quinn, S. (2013). *Orçamentos Sensíveis ao Género. Manual Sobre Implementação Prática de uma Perspetiva de Género no Processo Orçamental*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa. [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Manual\\_CoE-PT\\_CIG\\_net.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Manual_CoE-PT_CIG_net.pdf)

Segurança Social. (2017). Taxa de Cobertura de Cooperação. <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15201943/Taxas+de+cobertura+cooperacao%3%A7%3%A3o+2018/b3a358ae-fbd1-4fcf-b17b-b11c64455e3c>

**Fontes de consulta de legislação nacional, europeia e internacional**

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

[www.parlamento.pt](http://www.parlamento.pt)

[www.dge.mec.pt](http://www.dge.mec.pt)

**Fontes de informação estatística**

[www.ine.pt](http://www.ine.pt)

[www.pordata.pt](http://www.pordata.pt)

# 7

---

## **Anexos**

## I. Despacho Interno de Nomeação da EIVL



### DESPACHO N.º 22/PRES/2022

#### Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

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

Considerando que nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade;

Considerando que a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 "Portugal +Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;

Considerando que foi assinado, no dia 02 de março de 2022, novo protocolo de cooperação para a igualdade e a não discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Celorico de Basto, que refere, na sua cláusula quinta, a necessidade de se constituir uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal;

Procedo à nomeação dos elementos que integram a referida equipa:

- Presidente da Câmara Municipal;
- Vereadora da Ação Social, Dr.ª Maria José Teixeira Marinho
- Conselheira interna para a igualdade, Dr.ª Helena Maria Oliveira Martinho Costa;

- Conselheiro interno para a igualdade, Dr. Hugo César Peixoto Henriques;
- Conselheiro externo para a Igualdade, Dr.ª Maria da Graça Mota, Provedora da Santa Casa da Misericórdia de S. Bento de Arnoia;
- Chefe da Divisão Administrativa, Jurídica e Recursos Humanos, Dr. Sérgio Plácido Oliveira;

Notifiquem-se os membros designados.

Celorico de Basto, 22 de março de 2022

O Presidente da Câmara Municipal



(Dr. José António Peixoto Lima)

## II. Despacho Interno de Nomeação da Conselheira e do Conselheiro Locais para a Igualdade



### DESPACHO N.º 24/PRES/2022

#### NOMEAÇÃO DOS CONSELHEIROS INTERNOS PARA A IGUALDADE

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

Considerando que, nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade.

Considerando que a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal +Igual" (ENIIND), aprovada pelo Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

Considerando que, foi assinado, no dia 02 de março de 2022, novo Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Celorico de Basto, no qual consta a necessidade de nomeação de conselheiros internos para a igualdade.

Considerando que, pelo Despacho n.º 22/PRES/2022, de 22 de março de 2022, foi constituída a Equipa a Igualdade na Vida Local (EIVL).

Assim, no seguimento do Despacho n.º 22/PRES/2022, de 22 de março de 2022, procede-se à nomeação dos conselheiros internos para a igualdade:

- Conselheira interna para a igualdade: Dra. Helena Maria Oliveira Martinho Costa;
- Conselheiro interno para a igualdade: Dr. Hugo César Peixoto Henriques.

Celorico de Basto, 23 de agosto de 2022,

O Vice-Presidente da Câmara Municipal

(nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 3 da Lei n.º 169/99, de 18 de setembro)

Assinado por: **Domingos Jorge da Cunha Teixeira**  
Num. de Identificação: 08452498  
Data: 2022.08.23 17:27:53+01'00'



### III. Adesão ao Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação | CIG e o Município de Celorico de Basto

Homologo



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE CELORICO DE BASTO

## PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e concretizada em três Planos de Ação:

- Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens;
- Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica;
- Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais.

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, incluindo numa perspetiva interseccional, cooperando e prestando assistência técnica a entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a sua missão.

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, 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 ENIND.



Assim, entre:

A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO, com sede na Rua Almeida Brandão, n.º 7, 1200-602, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representada neste ato pela sua Presidente, Sandra Ribeiro, adiante designada por CIG,

E,

O MUNICÍPIO DE CELORICO DE BASTO, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506884929, com sede em Pr. Cardeal D. António Ribeiro, 4890-220 CELORICO DE BASTO, neste ato representado pelo/a Presidente da respetiva Câmara Municipal, José António Peixoto Lima, doravante designada por Município.

É celebrado o presente Protocolo de Cooperação, que se rege pelas cláusulas seguintes:

#### CLÁUSULA PRIMEIRA

##### Finalidade e objetivos

1. O presente protocolo visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), ao nível do Município.
2. No âmbito das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e ações que promovam os seguintes objetivos:
  - a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;
  - b) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;
  - c) Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as

- práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;
  - e) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
  - f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;
  - g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País.

#### CLÁUSULA SEGUNDA

##### Obrigações comuns das partes

As partes comprometem-se a executar as medidas e ações definidas no presente protocolo, garantindo as condições ao nível organizacional, em termos de procedimentos e de recursos que sejam necessários ao planeamento, implementação, monitorização e avaliação das mesmas.

#### CLÁUSULA TERCEIRA

##### Obrigações da CIG

Compete à CIG, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designar os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- b) Formar os recursos humanos a designar pelo Município;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
- d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
- e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
- f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
- g) Acompanhar a execução do presente protocolo e emitir parecer com recomendações sobre a informação da *check-list* de indicadores prestada pelo Município nos termos do previsto na alínea g) da cláusula quarta, no prazo de 60 dias a contar da sua submissão.

#### CLÁUSULA QUARTA

##### Obrigações do Município

Compete ao Município, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:
  - i. Conselheiro/a interno/a, com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal, que assume a função de ponto focal do Município para articulação regular e permanente com a CIG e ou entidade que esta venha a indicar, no âmbito do presente protocolo;
  - ii. Conselheiro/a externo/a com competência especializada nas áreas do protocolo.
- b) Criar uma EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;

- c) Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação;
- d) Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG;
- e) Analisar as medidas de política local em função do seu impacto de género, designadamente a nível orçamental;
- f) Usar na comunicação das ações e medidas ao abrigo do presente protocolo, os logótipos da tutela da cidadania e da igualdade, da CIG e da ENIND, nos termos do Guia de Informação e Comunicação da Área da Cidadania e Igualdade;
- g) Submeter a informação da *check-list* de indicadores a disponibilizar pela CIG, no início da vigência do presente protocolo e anualmente até 15 dias após o termo de cada ano de vigência do mesmo.

#### CLÁUSULA QUINTA

##### Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

- 1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
- 2. Integram a EIVL, designadamente:
  - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
  - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
  - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
  - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
    - i. Um/a investigador/a ou especialista;
    - ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município;

- iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.
4. São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

#### CLÁUSULA SEXTA

##### Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)

1. O PMIND é aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais.
2. O PMIND integra medidas de *mainstreaming* e ações específicas, respetivos indicadores e metas, nas dimensões interna e externa, para um período de quatro anos.
3. O PMIND inclui as vertentes de diagnóstico, monitorização e avaliação.
4. A dimensão interna do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
  - a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta durante a vigência do presente protocolo;



- b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
  - c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
  - d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
  - e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
  - f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.
5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
- a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a "Rede de Municípios Solidários";
  - b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
  - c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

#### CLÁUSULA SÉTIMA

##### Alterações

Qualquer alteração ao presente protocolo deverá revestir a forma de documento escrito assinado por ambas as partes, podendo adquirir a forma de adenda.

#### CLÁUSULA OITAVA

##### Interpretação

As partes comprometem-se a resolver entre si, de forma consensual, qualquer dúvida ou lacuna, segundo o princípio geral mais favorável à prossecução dos objetivos expressos na cláusula primeira.

#### CLÁUSULA NONA

##### Resolução

1. Qualquer das partes pode resolver o presente protocolo perante o incumprimento de qualquer uma das suas cláusulas pela outra parte, devendo essa resolução ser comunicada por escrito, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de trinta dias seguidos.
2. A CIG pode resolver o protocolo em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito, nos termos do número anterior.

#### CLÁUSULA DÉCIMA

##### Vigência

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de quatro anos, sendo automaticamente renovado por iguais e sucessivos períodos, salvo se alguma das partes outorgantes não pretender renová-lo, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção.



2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

##### Outorga

O presente protocolo é feito em duplicado, valendo os dois como originais, os quais vão ser assinados pelas partes, sendo um exemplar entregue a cada uma, entrando imediatamente em vigor.

Lisboa, aos 2 dias do mês de março de 2022

A Presidente da CIG



Sandra Ribeiro

O Presidente da Câmara Municipal  
de Celorico de Basto



José António Peixoto Lima







**TÂMEGA e SOUSA**  
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL



Cofinanciado por:

