



MédioTejo **EM IGUALDADE**

RELATÓRIO DE EXECUÇÃO

FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

Título: Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Data do relatório: 31 de maio de 2023

Promotor: Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo

Município de Entroncamento e a Equipa Para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

Organismo Intermédio: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
METODOLOGIA DE RECOLHA DE DADOS	4
EXECUÇÃO DOS INDICADORES PREVISTOS NO PLANO	5
IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS PREVISTAS PARA 2023 (ATÉ AO TÉRMINO DO PERÍODO DE EXECUÇÃO DA OPERAÇÃO FINANCIADA).....	8
IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GOVERNAÇÃO	15
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	16

INTRODUÇÃO

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), elaborado para dar resposta às necessidades identificadas aquando da elaboração do diagnóstico, é um documento que apresenta diversos conteúdos que sustentam a atuação estratégica do Município em matéria de política pública para a igualdade de género e a não discriminação.

Este Plano constitui-se como um instrumento operativo que identifica as prioridades estratégicas de intervenção, identificando os objetivos estratégicos específicos, que se materializam em medidas concretas e territorializadas, para se alcançar um futuro “mais igual e menos discriminatório”. Este documento foi planeado com base nos pressupostos e nos planos de ação definidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), no plano de ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos, e no lema da Agenda 2030 – Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável – “Ninguém pode ficar para trás”.

Neste sentido, o Município de Entroncamento reforçou o seu forte compromisso político para a promoção da igualdade de género, aprovando o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, em Assembleia Municipal, a 23 de fevereiro de 2023.

O resultado da implementação das medidas previstas para o primeiro ano de execução deste plano, reflete-se no presente relatório aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local e disponibilizado na página do Município, no separador criado para a dinamização das atividades realizadas no âmbito do PMIND.

METODOLOGIA DE RECOLHA DE DADOS

O presente relatório de execução das ações previstas para o ano de 2023 – desde a sua aprovação até ao término do período de execução, dentro do prazo da operação financiada - teve por base uma metodologia qualitativa e quantitativa, que se baseou, genericamente, na descrição das medidas do plano de ação, dos indicadores de concretização e do grau de execução, suportado por evidências.

A **informação foi organizada e estruturada** da seguinte forma:

- Atividades previstas, indicadores de concretização, grau de execução e apresentação de evidências
- Identificação dos objetivos estratégicos da ENIND;
- Identificação dos objetivos específicos;
- Referência à dimensão a que se aplica – interna ou externa;
- Apresentação e descrição das medidas desenvolvidas no âmbito desses objetivos;
- Identificação dos indicadores de concretização;
- Grau de execução da medida;
- Apresentação das evidências.

A recolha da **informação/ evidências** foi efetuada junto do município, através dos elementos da Equipa para a Igualdade na Vida Local, nomeadamente sobre:

- As publicações nas redes sociais e no *website* do município;
- As atas das reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- Os *Flyers/ posters* informativos e de sensibilização;
- As sessões de sensibilização / *workshops* / iniciativas de diálogo;
- Os guias de orientação/ recomendações.

Em suma, pretende-se com o presente relatório, identificar o nível de execução das medidas implementadas até ao término do período de execução e apresentar as evidências de concretização destas medidas.

EXECUÇÃO DOS INDICADORES PREVISTOS NO PLANO

O plano de ação do Município contempla 40 medidas, das quais 22 encontravam-se previstas para o primeiro ano de implementação. Destas, foram implementadas - no período de execução - 17 medidas, correspondendo a um nível de execução de 77%. No **Quadro 1** apresentam-se as medidas desenvolvidas e os indicadores de concretização previstos e executados no ano de 2023, dentro do período de execução, bem como as medidas planeadas para o restante período.

Vertente	Medida	Indicador de concretização	Previsto	Executado
Interna	1. Promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano	N.º de reuniões e/ou presença em eventos	3	3
Externa	2. Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação	N.º de ações de sensibilização	1	1
Interna	3. Divulgar o PMIND	N.º de ações de divulgação	1	1
Externa	4. Realizar workshop pra capacitação e promoção do empreendedorismo e da “Liderança Feminina”	N.º de workshops realizados	1	1
	5. Dinamizar sessões de informação e/ou sensibilização junto das empresas e organizações no âmbito da IGND e conciliação entre a vida pessoal e familiar	N.º de sessões realizadas	1	0*
	6. Criar guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada, entre homens e mulheres	N.º de guias criados	1	1

	7. Incluir a temática de género e não discriminação nas provas de conhecimentos dos procedimentos concursais	N.º de questões incluídas nas provas de conhecimentos	1	0*
	8. Criar procedimentos específicos ou divulgar os procedimentos já existentes para denúncia e/ou apresentação de queixa bem como sobre procedimentos de reparação de danos em situações de discriminação	N.º de procedimentos criados e/ou divulgados internamente	1	1
	9. Criar iniciativas de diálogo com os/as colaboradores/as ou representantes para avaliação de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros.	N.º de iniciativas	1	1
	10. Divulgar medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc.	N.º de ações de divulgação	1	0*
	11. Promover ações de sensibilização e capacitação sobre a estereotipia de género dirigidas a estudantes e encarregados/as de educação	N.º de iniciativas por ano letivo	1	1
	12. Sensibilizar a Comunidade Educativa para a desagregação sexual das profissões	N.º de ações de sensibilização	1	1
Interna e Externa	13. Criar ficha de síntese/orientação para a utilização de linguagem inclusiva	N.º de fichas criadas	1	1

	14. Promover ações de capacitação sobre linguagem inclusiva e não discriminatória	N.º de ações de capacitação	1	0*
Externa	15. Promover ações de alfabetização digital de mulheres adultas	N.º de ações de alfabetização digital	1	1
	16. Promover sessões de informação/workshops sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica	N.º de ações promovidas	1	1
	17. Promover ações de sensibilização para promoção de uma cultura de não-violência junto de crianças do 1.º CEB.	N.º de ações promovidas	1	1
	18. Promover ações de sensibilização para promoção de uma cultura de não-violência junto de crianças do 2º e 3º CEB.	N.º de ações promovidas	1	1
	19. Reforçar a divulgação das estruturas especializadas para a intervenção na VD	N.º de ações de divulgação	1	1
	20. Criar rede de parcerias com entidades empregadoras locais para (re)inserção laboral de vítimas de VMVD	N.º de parcerias criadas	1	0*
	21. Formar profissionais sobre a temática das PTN (práticas tradicionais nefastas) – áreas da saúde, CPCJ, técnicos que trabalham com refugiados	N.º de ações de formação	1	0*
	22. Afixação de cartazes de sensibilização para a temática	N.º de cartazes afixados	50	50

*A implementar após o período de execução no âmbito do programa apoiado pelo POISE|PT2020|EU, ou seja, após 31/05/2023.

IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS PREVISTAS PARA 2023 (ATÉ AO TÉRMINO DO PERÍODO DE EXECUÇÃO DA OPERAÇÃO FINANCIADA)

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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 administração pública.

1

Objetivo específico: Dinamizar a EIVL

Medida: Promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano

Descrição: A Equipa para a Igualdade na Vida Local tem como competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito deste Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. Neste sentido, a EIVL do município do Entroncamento tem realizado reuniões e participado em iniciativas do plano.

1. **Reunião de 15 de março de 2023** - Avaliação da implementação das medidas - Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.
2. **Reunião de 24 de abril de 2023** - Avaliação da implementação das medidas - Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.
3. **Reunião de 3 de maio de 2023** - Avaliação da implementação das medidas - Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Evidências: Folha de presença no dossier de atividade.

2

Objetivo específico: Sensibilizar e esclarecer para a IGND

Medida: Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação

Descrição: O Município tem como objetivo promover anualmente ações de sensibilização dirigidas a toda a população, de forma a consciencializar para os problemas relacionados com as questões de igualdade e não discriminação, e a minimizá-los ou colmatá-los. Neste sentido, foi elaborado e impresso um *flyer* informativo com temas como a diversidade de género, a igualdade, e a utilização de uma linguagem inclusiva.

Evidências: Anexo I

3

Objetivo específico: Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas

Medida: Divulgar o PMIND

Descrição: A divulgação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação foi realizada através de uma publicação nas redes sociais, bem como no site oficial do Município (<https://www.cm-entroncamento.pt/pt/viver/acao-social#igualdade>).

Evidências: Anexo II

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional

1

Objetivo específico: Fomentar o empreendedorismo feminino local

Medida: Realizar workshop para capacitação e promoção do empreendedorismo e da “Liderança Feminina”.

Descrição: O papel das mulheres no mercado de trabalho tem evoluído nas últimas décadas. No entanto, ainda existem fortes desigualdades entre mulheres e homens, quer a nível salarial, quer ao nível da evolução de carreira e/ou de oportunidades de emprego. Neste sentido, organizou-se um *workshop online* de “Empreendedorismo e Liderança Feminina”, que se realizou no dia 18 de maio de 2023, com vista ao empoderamento feminina e ao incentivo à criação de negócios femininos locais (3h). Neste workshop, registaram-se 34 participantes.

Evidências: Anexo III

2

Objetivo específico: Promover a representação equilibrada na tomada de decisão

Medida: Criar guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada, entre homens e mulheres

Descrição: Criou-se um guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada entre homens e mulheres, de forma a desconstruir crenças e estereótipos enraizados na sociedade sobre esta temática.

Evidências: Anexo IV

3

Objetivo específico: Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho

Medida: Criar procedimentos específicos ou divulgar os procedimentos já existentes para denúncia e/ou apresentação de queixa bem como sobre procedimentos de reparação de danos em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica

Descrição: O Município comprometeu-se a divulgar junto das colaboradoras e dos colaboradores os procedimentos para possíveis situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica, com a finalidade de sensibilizar e alertar sobre a temática e informar como reagir perante uma situação deste tipo. Deste modo, elaborou-se um documento com os procedimentos adequados para a denúncia e/ou apresentação de queixa e realizou-se a divulgação do mesmo por e-mail.

Evidências: Anexo V

4

Objetivo específico: Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as

Medida: Criar iniciativas de diálogo com os/as colaboradores/as ou representantes para avaliação de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros.

Descrição: Cada vez é mais patente a necessidade de as entidades patronais adotarem medidas que contribuam para o aumento do bem-estar das/os trabalhadoras/es, através da criação e implementação de medidas que apostem na conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. Neste sentido, realizou-se no dia 14 de junho de 2023, um espaço de diálogo *online*, com 9 participantes, no qual se partilharam as políticas existentes nas instituições dos participantes e no qual se deu a conhecer outras políticas relacionadas com a temática.

Evidências: Anexo VI

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género

1

Objetivo específico: Incluir nos projetos educativos e respetivos Planos de Atividades uma vertente focada na temática da igualdade entre homens e mulheres.

Medida: Promover ações de sensibilização e capacitação sobre a estereotipia de género dirigidas a estudantes

Descrição: No dia 24 de maio de 2023, foi desenvolvida uma ação de sensibilização *online* sobre a temática da estereotipia de género, que contou com 28 participantes e teve uma duração de 2 horas.

Evidências: Anexo VIII

2

Objetivo específico: Combater a estereotipia e desagregação sexual das atividades profissionais.

Medida: Sensibilizar a Comunidade Educativa para a desagregação sexual das profissões.

Descrição: Esta atividade de sensibilização destinou-se aos estudantes do ensino secundário. Foi elaborado um *flyer informativo* para desmistificar a desagregação sexual das profissões, ou seja, as crenças de que existem profissões “mais para homens” e outras “mais para mulheres”.

Evidências: Anexo IX

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH

1

Objetivo específico: Assegurar a adoção de uma linguagem neutra, inclusiva e promotora da igualdade entre mulheres e homens.

Medida: Criar um guia de orientação para a utilização de linguagem inclusiva.

Descrição: Com a criação de um guia de orientação para a utilização de linguagem inclusiva pretendeu-se promover a capacitação e sensibilização das pessoas para a utilização de formas linguísticas inclusivas.

Evidências: Anexo X

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social

1

Objetivo específico: Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica

Medida: Promover sessões de alfabetização digital de mulheres adultas

Descrição: O município realizou uma sessão de alfabetização digital de mulheres no dia 22 de maio de 2023.

Evidências: Anexo X - A

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

Objetivo específico: Desenvolver iniciativas de sensibilização da comunidade para uma cultura de não violência

Medida: Promover sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica

Descrição: É fundamental promover medidas de capacitação/sensibilização para a comunidade em geral, com o objetivo de erradicar as várias manifestações da VMVD.

Com efeito, no dia 30 de maio de 2023, realizou-se uma sessão de informação *online*, dirigida à comunidade em geral, que reuniu a presença de 24 participantes. Foram abordados os conceitos de violência doméstica e de violência de género, bem como as origens e os tipos de violência.

Evidências: Anexo XI

2	<p>Objetivo específico: Desenvolver iniciativas de sensibilização da comunidade para uma cultura de não-violência</p> <p>Medida: Promover ações de sensibilização para promoção de uma cultura de não-violência junto de crianças do 1º CEB</p> <p>Descrição: Para fomentar uma cultura de não-violência torna-se fundamental sensibilizar a população estudantil. Desta forma, foi produzido um <i>flyer</i> informativo alusivo ao tema do <i>bullying</i>.</p> <p>Evidências: Anexo XII</p>
3	<p>Objetivo específico: Desenvolver iniciativas de sensibilização da comunidade para uma cultura de não-violência</p> <p>Medida: Promover ações de sensibilização para promoção de uma cultura de não-violência junto de crianças do 2º e 3º CEB</p> <p>Descrição: Para fomentar uma cultura de não-violência torna-se fundamental sensibilizar a população estudantil. Desta forma, foi produzido um <i>flyer</i> informativo alusivo ao tema do <i>bullying</i>.</p> <p>Evidências: Anexo XIII</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção

1	<p>Objetivo específico: Garantir a proteção e a segurança das vítimas</p> <p>Medida: Reforçar a divulgação das estruturas especializadas para a intervenção na VD</p> <p>Descrição: A divulgação das estruturas especializadas para intervenção da VD e dos respetivos contactos foi realizada através da afixação de <i>posters</i> informativos, bem como de publicações nas redes sociais.</p> <p>Evidências: Anexo XIV</p>
---	--

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTQIA+ na vida pública e privada

1

Objetivo específico: Prevenir, sensibilizar e esclarecer

Medida: Afixação de cartazes de sensibilização para a temática

Descrição: A sensibilização para a prevenção e o combate de todas as formas de violência contra as pessoas LGBTQIA+ foi efetuada através da criação de cartazes informativos.

Evidências: Anexo XV

IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GOVERNAÇÃO

A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) do Entroncamento encontra-se constituída. A Equipa tem participado ativamente em todas as atividades estabelecidas no PMIND, como previsto nas suas competências definidas no Protocolo de cooperação com a CIG. A EIVL também já realizou reuniões de trabalho.


CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório reflete o trabalho desenvolvido desde a aprovação do PMIND até ao final do período de execução do Plano, dentro do prazo da operação financiada. Foi apresentada a metodologia de recolha de dados de forma clara e objetiva, suportada, a posteriori, por evidências, bem como identificados os indicadores de concretização previstos no plano e o respetivo grau de execução.

Como se pode verificar pelo **Quadro 1**, foram implementadas 77% das medidas previstas para o primeiro ano de execução do plano. Apesar do curto período para a execução das medidas, salienta-se que os resultados alcançados são motivadores, referindo-se, por exemplo, a elevada adesão às iniciativas *online* de sensibilização, aos *workshops* e aos espaços de diálogo/ reflexão. Também se assinala o empenho da autarquia e dos elementos da EIVL na dinamização de todos os conteúdos produzidos: publicações para as redes sociais e o *website*, *flyers*, guias de orientação e recomendações, posters, entre outros, bem como nas ações de sensibilização e workshops desenvolvidos.

A autarquia promoveu ainda outras atividades não previstas no PMIND, mas que, por se enquadrarem no âmbito da igualdade de género e da não discriminação, e que já se encontravam em calendário municipal, são tidas como muito meritórias no caminho percorrido.

Saliente-se ainda que, a Equipa para a Igualdade na Vida Local, se encontra constituída e já promoveu reuniões, cumprindo-se assim um dos principais objetivos.



MédioTejo EM IGUALDADE

PLANO PARA A IGUALDADE E
A NÃO DISCRIMINAÇÃO