



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 Sertã 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	13
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	14

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 Sertã 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 Reunião de Câmara, no dia 16 de dezembro de 2022.

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 46 medidas, das quais 22 encontravam-se previstas para o primeiro ano de implementação. Destas, foram implementadas - no período de execução - 15 medidas, correspondendo a um nível de execução de 68%. 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. Manter a realização de reuniões ordinárias da EIVL aumentando a participação em eventos públicos e iniciativas do Plano	N.º de reuniões e/ou presença em eventos	3	1*
Interna	2. Divulgar o PMIND	N.º de ações de divulgação	1	1
	3. Afetar recursos financeiros no orçamento municipal para implementação de medidas do PMIND	Existência de verbas destinadas ao PMIND	1	1
	4. Criar um separador temático no site do Município	N.º de separadores temáticos	1	1
Externa	5. Realizar workshop para capacitação e promoção do empreendedorismo e da "Liderança"	N.º de workshop realizados.	1	1
	6. Dinamizar sessões de informação e/ou sensibilização junto das empresas e organizações no âmbito da IGND e conciliação entre a vida pessoal e familiar destinadas a gerência/direção e responsáveis pelos RH	N.º de sessões realizadas	1	0**

	7. Divulgar guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada, entre homens e mulheres	N.º de guias divulgados	1	1
Interna	8. 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**
	9. 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 de mulheres e homens no local de trabalho	N.º de procedimentos criados e/ou divulgados internamente	1	1
	10. Conhecer propostas de ações promotoras da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, dos/das colaboradores/as	Ratio de propostas apresentadas / quantidade de colaboradores/as	10%	0**
	11. 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
	12. Promover a troca de boas práticas entre autarquias na área da conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as	N.º de contactos entre autarquias	1	0**

	13. 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	1
Externa	14. 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
	15. Sensibilizar a Comunidade Educativa para a desagregação sexual das profissões	N.º de ações de sensibilização	1	1
	16. Promover ações de alfabetização digital de adultos	N.º de ações de alfabetização digital	1	0**
	17. Promover sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica	N.º de ações promovidas.	1	1
	18. Promover workshop no âmbito da violência doméstica	N.º de workshop promovidos	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. Assinalar o Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18/10)	Publicação nas redes sociais e/ou Website do Município	1	0**
	22. Promover ações de sensibilização sobre o TSH	N.º de ações de sensibilização	1	1

* Pese embora no plano de ação estejam definidas 3 reuniões, no período da operação foi realizada apenas uma reunião. Prevê-se que as demais ocorram durante o restante primeiro ano de execução, cumprindo-se assim o objetivo mínimo de 1 reunião.

**A executar fora do período da operação (após 30 de junho de 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	<p>Objetivo específico: Dinamizar a EIVL</p> <p>Medida: Promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano</p> <p>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. A EIVL participou nas ações desenvolvidas no âmbito do PMIND, durante a operação financiada.</p> <p>Evidências: Anexo I (ex. Participação na Ação de Sensibilização sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica)</p>
2	<p>Objetivo específico: Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas</p> <p>Medida: Divulgar o PMIND</p> <p>Descrição: A divulgação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação foi realizada através do site oficial do Município.</p> <p>Evidências: Anexo II</p>
3	<p>Objetivo específico: Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas</p> <p>Medida: Criar um separador temático no site do Município</p> <p>Descrição: Foi criado, no site oficial do Município, um separador onde se colocou a informação referente aos trabalhos que vão ser implementados no âmbito da IGND ou outras comunicações relevantes.</p>

Evidências: Anexo III

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 IV

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 V

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

	<p>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.</p> <p>Evidências: Anexo VI</p>
<p style="font-size: 2em; font-weight: bold; text-align: center;">4</p>	<p>Objetivo específico: Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as</p> <p>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.</p> <p>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 <i>online</i>, 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.</p> <p>Evidências: Anexo VII</p>
<p style="font-size: 2em; font-weight: bold; text-align: center;">5</p>	<p>Objetivo específico: Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as</p> <p>Medida: Divulgar medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc</p> <p>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, que, em muito, tem a ver com promoção da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional dos mesmos. Elaborou-se assim, um documento com medidas de conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, entre outros.</p> <p>Evidências: Anexo VIII</p>

Cofinanciado por:



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 IX

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 X

2

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

Medida: Promover *workshop* no âmbito da violência doméstica

Descrição: O *workshop* online (3h), dirigido às equipas técnicas especializadas e não especializadas, realizou-se no dia 26 de maio de 2023, contando com a participação de 44 pessoas. Nesta sessão foram abordados os conceitos, as origens e os tipos de violência doméstica, havendo vários momentos de interação entre os participantes e a formadora.

Evidências: Anexo XI

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção

1

Objetivo específico: Garantir a proteção e a segurança das vítimas

Medida: Reforçar a divulgação das estruturas especializadas para a intervenção na VD

Descrição: A divulgação das estruturas especializadas para intervenção da VD e dos respetivos contactos foi realizada através da afixação de *posters* informativos.

Evidências: Anexo XII

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Consolidar e reforçar o conhecimento e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH

1

Objetivo específico: Garantir a proteção e a segurança das vítimas

Medida: Promover ações de sensibilização para jovens sobre o TSH

Descrição: No âmbito da sensibilização para jovens sobre a temática do tráfico de seres humanos, foi criado conteúdo que se publicou nas redes sociais e no site municipal.

Evidências: Anexo XIII

IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GOVERNAÇÃO

A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) de Sertã 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: “propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas”.

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 68% 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 tem participado nas iniciativas relacionadas com o PMIND.



MédioTejo EM IGUALDADE

PLANO PARA A IGUALDADE E
A NÃO DISCRIMINAÇÃO

Cofinanciado por:



MédioTejo
comunidade Intermunicipal



COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu