

# Relatório de Avaliação Global

---

## Município de Penela

## INDICE

1 – Identificação da Equipa de avaliação .....	4
2 – Introdução .....	5
3 – Metodologia .....	7
4 – RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO .....	9
4.1– Relatório de Diagnóstico em termos de Igualdade e não-discriminação.....	9
4.2– Plano Municipal para a Igualdade e não-discriminação.....	13
4.3– Relatório de Execução .....	19
4.4 – Divulgação do Plano e envolvimento dos stakeholders .....	22
EIVL.....	24
Entidades Locais .....	25
Colaboradores/as do Município .....	29
População em Geral .....	32
Análise SWOT .....	35
5 – Conclusões e Recomendações para o futuro .....	37
6 – Bibliografia .....	43
7 – Anexos .....	44
Anexo 1 – Especialização em Igualdade de Género – Certificação .....	45
Anexo 2 – Resposta aos 38 indicadores obrigatórios – aviso de candidatura .....	47
Anexo 3 – Aprovação do PMIND em Reunião de Câmara – Excerto da ata.....	50
Anexo 4 – Aprovação do PMIND em Assembleia Municipal .....	53
Anexo 5 – Despacho de nomeação de Conselheiras/Os Locais e Equipa para a Igualdade na Vida Local .....	54
Anexo 6 – Questionário aplicado – EIVL .....	56
Anexo 7 - Questionário aplicado – Colaboradores/as .....	59
Anexo 8 – Questionário aplicado – Entidades Locais.....	63
Anexo 9 – Questionário aplicado – Comunidade, em geral .....	67
Anexo 10 – Evidência - Encontro de Boas Práticas.....	70

## INDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura – Relatório de Diagnóstico.....	12
Tabela 2 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura - PMIND .....	18
Tabela 3 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura – Relatório de Execução .....	20
Tabela 4 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura - Divulgação .....	22
Tabela 5 - Análise SWOT .....	36
Tabela 6 – Avaliação dos Produtos Tangíveis - Resumo .....	40

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Tipo de Entidades .....	25
Gráfico 2 – Idade – inquiridos/as .....	25
Gráfico 3 - Participação em atividades de auscultação.....	26
Gráfico 4 - Adequação da estratégia de implementação à realidade de Penela.....	26
Gráfico 5 - Adequação dos eixos estratégicos ao desenvolvimento de práticas igualitárias .....	27
Gráfico 6 – Adequação das atividades ao público-alvo.....	27
Gráfico 7 - Idade dos/as inquiridos/as .....	32
Gráfico 8 – Divulgação do PMIND .....	33
Gráfico 9 - Pertinência das atividades .....	33

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1   ODS 2030 em alinhamento com o PMIND .....	6
--	---

## 1 – IDENTIFICAÇÃO DA EQUIPA TÉCNICA

O relatório de avaliação do Plano para a Igualdade deve garantir uma avaliação independente, isto é desenvolvida por uma entidade externa / equipa de avaliação diferenciada das equipas responsáveis pela elaboração do diagnóstico, do plano e da execução das medidas.

Essa equipa de avaliação responsável pela elaboração do referido documento deve ter experiência de trabalho e/ou formação na área da igualdade de género.

**Empresa:** Índice ICT & Management, Lda.

**Avaliação Externa:** Nídia Azevedo

**Formação na Área de Igualdade de Género:** Especialização na área da Igualdade de Género (2013|2021) – Anexo 1

**Experiência em projetos na área da Igualdade:** Desde 2012 até ao presente

O presente relatório de avaliação externa deverá ser submetido à aprovação prévia da Equipa para a Igualdade na Vida Local e, posteriormente, remetido para aprovação em Reunião de Câmara.

## 2 – INTRODUÇÃO

As questões de igualdade de género revelam-se atualmente como centrais na promoção do exercício dos direitos de cidadania, sendo transversais aos diversos níveis de atuação em termos de administração política e territorial. É tarefa do Estado promover a igualdade e não-discriminação, sendo um pilar estruturante do Estado de direito democrático e um princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa.

Os Municípios e as Autarquias, pela sua visão integrada sobre o território e os seus cidadãos, e enquanto agentes do desenvolvimento local, têm um papel relevante na implementação de estratégias de promoção da igualdade e desconstrução dos estereótipos de género.






Assim, a integração de uma perspetiva de género ao nível local, nomeadamente através da atuação dos Municípios e em parceria com outros stakeholders, visa o bem-estar das pessoas e os seus interesses de promoção e desenvolvimento, segundo as suas características, anseios e situação específica, promovendo a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na participação económica, política e social.

Note-se, por um lado, que a igualdade de género assume que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens devem ser igualmente considerados e valorizados (CIG, 2009).

Neste sentido, o impacto na participação dos/as munícipes, através do permanente diálogo entre população e Município, permitirá de forma consistente e sustentável concretizar a adoção de políticas públicas inovadoras de sustentabilidade territorial, ambiental e de desenvolvimento social integrado.

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

Cabe também destacar que toda a ação da ENIND é ainda congruente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que integra 169 metas repartidas por 17 objetivos gerais (ODS) a implementar por todos os países signatários, de entre as quais se enquadram e evidenciam as seguintes:

	<p>Garantir o acesso à Educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas/os</p>
	<p>Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar todas as mulheres e raparigas</p>
	<p>Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todas/os</p>
	<p>Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países</p>
	<p>Reforçar os meios de implementação e revitalizar a Parceria Global para o Desenvolvimento Sustentável</p>

**Figura 1 | ODS 2030 em alinhamento com o PMIND**

Fonte: ODS 2030; Elaboração própria

De modo a dar prossecução ao objetivo de elaborar e implementar o Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação, foi efetuada uma candidatura conjunta, com a Comunidade Intermunicipal (CIM) da Região de Coimbra, que integra um total de 19 Municípios, no âmbito do Aviso Nº POISE-22-2020-0303. Esta candidatura, "*Região de Coimbra, Com Igualdade*", dinamizada pela CIM Coimbra, foi aprovada e abrange todos os municípios na sua área de intervenção, na qual se insere o Município de Penela. O projeto é cofinanciado pelo POISE – Plano Operacional Inclusão Social e Emprego, Portugal 2020 e Fundo Social Europeu, que tem como organismo intermédio Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

### 3 – METODOLOGIA

O relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação (PMIND) de Penela pretende garantir um contributo externo especializado que concorra para uma reflexão conjunta sobre o processo realizado, permitindo desenvolver estratégias para uma melhoria contínua no desenho e implementação dos Planos para a Igualdade no futuro.

Nesse sentido, este relatório tem como objetivo facilitar a análise, monitorização e gestão do impacto das intervenções planeadas e implementadas até à data, no âmbito da candidatura efetuada pelo Município para a elaboração de um PMIND. Sendo que, deve entender-se por avaliação do impacto o

*“processo de análise, monitorização e gestão das consequências sociais intencionais e não intencionais, tanto positivas quanto negativas, de intervenções planeadas (políticas, programas, planos, projetos) e quaisquer processos de mudança social invocados por essas intervenções”* (Vanclay, Esteves, Aucamp & Franks, 2015).

Deste modo, o processo de avaliação definido é interativo e participativo, contando com o envolvimento contínuo das partes interessadas (*stakeholders*) para uma constante validação e atualização de todo o processo, com vista à promoção de uma melhoria contínua.

Assim, para a realização desta avaliação recorreu-se a diferentes metodologias de recolha de dados e informação relevante para o efeito, nomeadamente através de:

- consulta do site do Município;
- consulta das várias fontes documentais produzidas ao longo do projeto: relatório de Diagnóstico Local para a Igualdade e Não-discriminação, PMIND, Relatório de Execução das medidas previstas no PMIND e Plano de Comunicação do PMIND;
- feedback obtido junto dos elementos da EIVL, através da técnica de inquérito por questionário online, constituído por perguntas abertas e fechadas (anexo 6);
- aplicação de outros questionários constituído por perguntas abertas e fechadas, ajustadas aos diferentes públicos-alvo, cuja participação neste processo de avaliação era crucial, designadamente: às entidades locais do Município, particularmente as que colaboram na implementação do PMIND (designadas, por vezes, por *stakeholders*), aos/às colaboradores/as do Município e à população em geral residente no Município (anexos 7 a 9);

Através do recurso às diversas fontes de informação anteriormente referidas, foi possível proceder a uma análise em termos quantitativos das metas alcançadas, bem como em termos qualitativos, no que se refere ao envolvimento dos *stakeholders* previstos no Plano e de outras entidades que possam ser envolvidas no futuramente, tornando possível uma interpretação mais completa dos resultados alcançados com a implementação do PMIND.

Em suma, é esperado que através da metodologia adotada sejam identificados globalmente os sucessos e insucessos do processo de implementação do Plano, designadamente, através da monitorização do cumprimento das metas estabelecidas, da avaliação do seu impacto nas pessoas, organização e território, da avaliação do processo de intervenção dos diferentes agentes sociais e da identificação de pontos fortes, fracos, ameaças e oportunidades (análise SWOT), propondo-se as melhorias necessárias.

## 4 – RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

### 4.1 – RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO EM TERMOS DE IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO

Assente na ideia de que o Município deve promover o desenvolvimento social, é esperado que se assuma um conjunto de medidas e ações no Plano Municipal para a Igualdade, decorrentes dos indicadores evidenciados também no diagnóstico local, que permitam mobilizar a comunidade local, assim como os agentes parceiros na construção de uma sociedade que valorize o princípio da igualdade entre homens e mulheres e da não discriminação em função do género, nos diversos domínios de intervenção - *mainstreaming* da igualdade de género (Perista & Silva, 2009).

O Diagnóstico inicial da situação do Município em termos de Igualdade de Género, constituiu a fase prévia à elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação e permitiu definir as linhas orientadoras da política do Município a este nível, estabelecendo as áreas estratégicas e as prioridades nas quais assentou a elaboração e implementação do Plano Municipal para a Igualdade, em cooperação com o conjunto de atores locais envolvidos no processo.

O Diagnóstico Local em termos de Igualdade de Género e Não-Discriminação do Município, foi levado a cabo pela equipa técnica definida para o efeito.

O Município não disponibilizou no seu site o Relatório de Diagnóstico para consulta, pelo que se sugere que este documento se torne acessível a todos/as, designadamente, através da sua publicação no site do Município.

Assim, não foram remetidas evidências de que os resultados do Diagnóstico tenham sido partilhado com os atores sociais.

Também não se verifica, ainda, a existência de um separador específico no site do Município dedicado a esta temática, pelo que seria de considerar essa opção para a divulgação de informação e dos documentos produzidos no âmbito deste projeto, assegurando-se o princípio da transparência para com os/as municípios.

O diagnóstico foi útil numa perspetiva de identificação dos pontos positivos e ações que o Município implementa na sua normal atividade, assim como para identificar os pontos menos positivos e que carecem da delimitação de estratégias e prioridades para uma intervenção direcionada dentro da própria organização e no território, produzindo mudanças que vão ao encontro das necessidades do Município em matéria de igualdade de género, alinhadas com a ENIND e respetivos planos de ação, já enunciados anteriormente.

A metodologia seguida neste relatório de diagnóstico deve permitir ler a realidade do território e estar evidenciada no documento, onde é referido que através deste Diagnóstico Municipal se fará:

*“uma análise detalhada da realidade, descrevendo-se perceções, valores e práticas de (des)igualdades no concelho e na autarquia que culminarão num Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação estruturado e coerente, capaz de sensibilizar e mobilizar os agentes do concelho para as questões da igualdade e não discriminação, eliminando estereótipos no desenvolvimento local e proporcionando a igualdade de acesso em todas as dimensões/áreas, nomeadamente: educação, saúde, desporto, cultura e empresas, entre outras áreas da vida social, tendo em vista facilitar a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional e contribuir para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.”*

Assim, em termos metodológicos, e com vista à análise dos 38 indicadores definidos pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), no âmbito do Aviso de Abertura de Candidatura n.º POISE-22-2020-03, verificou-se uma recolha de dados para a elaboração do relatório de diagnóstico, de acordo com o Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos, com recurso a:

- recolha de dados de base para responder aos indicadores da dimensão interna da Autarquia, que abrange diversas Divisões da Câmara Municipal, contando com uma equipa de trabalho que reuniu a informação dos diversos departamentos;
- aplicação de inquéritos por questionário às organizações locais de diversas áreas (educação, saúde, desporto, cultura e empresas);
- aplicação de inquéritos à população residente para conhecer práticas, valores e perceções de (des)igualdade;
- recolha de informação do concelho em bases de dados (INE, Pordata, entre outras plataformas);
- Reuniões e ciclos de sessões de discussão focalizada para envolvimento dos/as técnicos/as municipais na definição dos pressupostos do diagnóstico e análise e discussão de temáticas relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação;
- Execução de uma atividade de brainstorming para a identificação das áreas de análise e definição dos domínios prioritários de intervenção;
- A análise dos Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género, desenvolvidos pelo CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra para a iniciativa *Local Gender Equality* (LGE), nomeadamente:
  - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação;
  - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social;
  - Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género;
  - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes;
  - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público;
  - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer;
  - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente;
  - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego.
  - Análise de outras fontes bibliográficas, de diversos autores, sobre a temática da igualdade e não discriminação.

Para a realização dos inquéritos à população e às organizações locais foi definida uma amostra não probabilística por conveniência, utilizada frequentemente em inquéritos online tendo em conta a sua adequabilidade em pesquisas exploratórias.

Ao nível interno e externo foram avaliados os indicadores constantes do AVISO (anexo 2), bem como outras variáveis, por vezes, resultantes do desdobramento desses indicadores, resultando numa visão sobre a situação dos homens e das mulheres (perspetiva de género) nas várias dimensões da vida.

Assim, em termos gerais, no Município enquanto organização (nível interno), foram analisados vários parâmetros, designadamente, relacionados com:

- Caracterização do município na sua relação com a CIG
- Caracterização dos recursos humanos
- Práticas, valores e perceções de (des)igualdades

- Ações de Formação/ Sensibilização

No que se refere ao diagnóstico externo, foram também analisados aspetos referentes às dimensões abaixo elencadas:

- Análise Territorial
- Dinâmicas Populacionais
- Dinâmicas Socioeconómicas
- Educação
- Ação e Proteção Social
- Criminalidade: Violência Doméstica
- Práticas, Valores e Perceções de (Des)igualdades da População
- Caracterização das Organizações do Terceiro Setor
  - Educação
  - Saúde
  - Cultura
  - Desporto
  - Empresas

O Relatório de Diagnóstico, apresenta no final, conclusões que estabelecem as prioridades e áreas de atuação para a posterior elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Penela.

A avaliação do Diagnóstico pressupõe a análise de dois critérios fundamentais, que são a adequabilidade e a utilidade. Ambos os critérios têm um conjunto de subcritérios inerentes, aos quais corresponde uma pergunta, de resposta binária (“sim” ou “não”).

Da avaliação efetuada apresenta-se na tabela seguinte os resultados obtidos para cada um dos critérios:

CRITÉRIO DE ADEQUABILIDADE		
Avalia se foram criadas as condições necessárias ao desenvolvimento de um Diagnóstico de qualidade no território		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Conformidade com o contratualizado	O relatório de diagnóstico apresentado inclui todos os indicadores relevantes constantes da tabela de indicadores previstos no anexo 1 do Aviso?	Sim
Adequação metodológica	Estão clara e corretamente identificadas as metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos do projeto Local Gender Equality)?	Sim
Mobilização de recursos internos	Existe um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que levarão a cabo, participarão ou acompanharão a execução do Diagnóstico?	Não <sup>1</sup>
Participação dos stakeholders	Houve participação ativa dos atores locais, públicos e privados, com e sem fins lucrativos, garantindo o envolvimento da comunidade na elaboração do diagnóstico?	Sim

<sup>1</sup> Não foi remetida evidência da nomeação dessa equipa interna. De acordo com a informação obtida, o município de Penela, não designou recursos humanos para a elaboração de diagnóstico. O diagnóstico foi feito pela equipa designada pela CIM-RC.

CRITÉRIO DE UTILIDADE		
Avalia a qualidade intrínseca do Relatório de Diagnóstico e se este cumpre com os objetivos a que se propõe.		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Perspetiva de género	O diagnóstico permite ler a realidade do território a partir da situação dos homens e das mulheres (perspetiva de género) nas várias dimensões da vida <sup>2</sup> ?	Sim
Identificação das necessidades e priorização	Estão claramente identificadas as necessidades e áreas de intervenção prioritárias para a subsequente elaboração do Plano?	Sim
Interseccionalidade	Foram tidas em consideração a perspetiva de múltiplas discriminações, como a idade, a etnia, a nacionalidade, a religião, a deficiência, a orientação sexual, entre outras?	Sim <sup>3</sup>
Divulgação do diagnóstico	Os resultados do Diagnóstico foram apresentados aos seus atores locais <sup>4</sup> ?	Não <sup>5</sup>

Tabela 1 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura – Relatório de Diagnóstico

Da avaliação do referido diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação observa-se que o mesmo cumpre com os critérios de adequabilidade e de utilidade, inerentes à sua boa elaboração, validando os subcritérios e obtendo a pontuação máxima, nomeadamente:

Adequabilidade | 3 pontos;

Utilidade | 3 pontos.

<sup>2</sup> O Diagnóstico deve refletir no mínimo 6 dos objetivos estratégicos definidos nos 3 Planos de Ação da ENIND e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021.

<sup>3</sup> O diagnóstico considerou diferentes variáveis que concorrem para a discriminação interseccional designadamente: origem racial e étnica, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, religião, entre outras.

<sup>4</sup> A forma de apresentação (reunião interna, envio de documento, sessão pública, entre outras) e a escolha dos atores locais (*stakeholders* locais que participaram na elaboração do Diagnóstico, rede social, assembleia municipal, entre outros) devem estar adaptados à realidade de cada território.

<sup>5</sup> Não foram remetidas evidências da divulgação dos resultados do R. Diagnóstico.

#### 4 .2– PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Penela surge alicerçado no Diagnóstico de Género previamente desenvolvido. Constitui-se, por isso, como instrumento de reflexão e atuação sobre a temática da Igualdade, em geral, da Igualdade de Género, em particular, e da não-discriminação em todas as suas vertentes.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do Município de Penela foi aprovado em Reunião de Câmara a 5 de dezembro de 2022 e em Assembleia Municipal a 16 de dezembro de 2022 (anexos 3 e 4).

O PMIND encontra-se disponível para consulta em:

[bc5601ac6b2e77d770b61535bd6b4b85.pdf \(cm-penela.pt\)](https://cm-penela.pt/bc5601ac6b2e77d770b61535bd6b4b85.pdf)

Apesar de já se encontrem nomeados/as nem devidamente identificados/as, as/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade (interno/a e externo/a) e a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), os respetivos despacho de nomeação não estão publicados no site do Município para conhecimento de todos/as.

Recomenda-se assegurar que estes documentos fiquem acessíveis na página do Município por questões de transparência e informação aos/às munícipes.

Como se pode ler no PMIND de Penela o:

*“Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação apresenta um conjunto de objetivos estratégicos específicos, definidos com base nas principais conclusões do diagnóstico, e que se materializam em medidas concretas que nos conduzirão a um futuro “mais igual e menos discriminatório.”*

[...]

*“O PMIND Penela 2022-2025 surge, assim, como um instrumento para concretizar os objetivos da Estratégia Nacional à escala concelhia, de forma a capacitar os diversos públicos-alvo para a igualdade e não discriminação, fixando objetivos a curto, médio e longo prazo, através de ações específicas, de vertente interna e externa, a concretizar com os recursos disponíveis.”*

O aviso refere que o Plano deve refletir, no mínimo, seis dos objetivos estratégicos definidos nos três Planos de Ação da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021.

Este critério encontra-se preenchido, na medida em que os objetivos gerais do presente plano refletem objetivos estratégicos dos planos de ação da ENIND. A saber:

#### **PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS (PAIMH):**

- OE 1- 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
- OE 2 - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
- OE 3 - Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
- OE 6 - Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH

#### **PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA (PAVMVD):**

- OE 1 - 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
- OE 2 - Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção
- OE 4 - Qualificar profissionais e serviços para a intervenção

#### **PLANO DE AÇÃO DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS (PAOIEC)**

- OE 1 - Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTQIA+ e da discriminação em razão da OIEC
- OE 2 - Garantir a transversalização das questões da OIEC
- OE 3 - 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

Saliena-se que os objetivos de cada atividade do PMIND devem permanecer SMART para facilitar um acompanhamento constante da implementação do Plano.

O Plano de Ação (interno e externo) define objetivos específicos, medidas concretas, indicadores de resultado e impacto, metas a atingir e a identificação de entidades promotoras e entidades parceiras, de forma a atingir os objetivos estratégicos do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Pode-se, assim concluir, que o Plano prevê medidas que respondem às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no Relatório de Diagnóstico e está pensado para ser transformador da realidade do território integrando uma transversalização da perspetiva de igualdade género (*mainstreaming de género*).

Assim, o PMIND incorpora um plano de ação interno, com atividades voltadas para o Município enquanto organização e um plano de ação externo voltado para ações na e para a comunidade.

Ao nível interno destacam-se os seguintes domínios de intervenção do PMIND:

- Estratégia, Missão e Valores
- Recrutamento e Seleção de Pessoal
- Progressão e Gestão de Carreiras
- Recursos Humanos
- Dinamização da EIVL
- Dignidade das pessoas no local de trabalho
- Comunicação, informação e Imagem
- Aprendizagem ao longo da Vida / Formação

Ao nível externo, destacam-se os seguintes domínios de intervenção do PMIND:

- Aprendizagem ao longo da Vida / Formação
- Comunicação, informação e Imagem
- Emprego e Empreendedorismo
- Educação
- Proteção Social
- Saúde
- Prevenção e Combate à violência de género e violência doméstica

Estão também clarificados no PMIND, os custos de implementação (orçamento e recursos), numa ótica de transparência de todo o processo. O Plano refere, assim, que para a implementação das medidas propostas no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação será necessário mobilizar os seguintes recursos:

- Equipas de trabalho;
- Material didático (computador, videoprojector, entre outros);
- Material promocional (flyers, brochuras, posters, publicações nas redes sociais, etc.).

Referindo-se, ainda, que o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Penela se encontra a ser desenvolvido ao abrigo da candidatura ao Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego (POISE) - Região de Coimbra, Com Igualdade.

Os agentes locais ou *stakeholders*, constituíram-se como partes interessadas não só na fase de diagnóstico local, mas também na fase de elaboração do Plano, constituindo-se partes ativas na concretização das medidas definidas no PMIND.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação foi concebido tendo em conta que:

*“as medidas propostas priorizam as características e necessidades territoriais do país e reforçam e potenciam o trabalho de atores locais em rede, atendendo à proximidade à população e ao espectro de competências decorrentes da descentralização na área social [Territorialização]; [e numa] lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegiando o desenvolvimento de parcerias estratégicas e a sustentabilidade dos projetos [Promoção de Parcerias].”*

No Plano podemos identificar claramente as entidades/organizações com um papel mais ativo na dinamização do mesmo. Assim, são identificadas no plano como entidades parceiras na implementação das atividades definidas no PMIND, designadamente: os/as colaboradores/as da autarquia, incluídos/as nas diferentes unidades orgânicas que a mesma acolhe; Agrupamento de Escolas; Conselho Local de Ação Social (CLAS), Entidades Externas Especializadas; Organizações/empresas locais; Agrupamento de Centros de Saúde (ACES); Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP); CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação contempla também uma secção dedicada à estratégia de *Monitorização, Avaliação e Governança* adotada neste âmbito, onde refere os diferentes momentos de avaliação ao longo da vigência do plano, designadamente:

- uma avaliação da execução dos primeiros 12 meses de implementação do Plano
- uma avaliação realizada por Perito/a Independente e Externo/a
- uma avaliação final do Plano, findo o período de vigência (2023-2026).

Para que PMIND seja considerado um produto válido no âmbito da candidatura efetuada ao financiamento para a sua elaboração e concretização, é fator obrigatório o cumprimento de determinados critérios e subcritérios, de acordo com o guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis<sup>6</sup>.

Assim, analisa-se, de seguida, com base no documento que foi aprovado em Reunião de Câmara e Assembleia Municipais os critérios e subcritérios definidos para validação do PMIND e se os mesmos foram ou não cumpridos no âmbito da sua elaboração.

<sup>6</sup> Este guia pretende fornecer à equipa técnica responsável pela análise e validação de produtos tangíveis da Tipologia de Operações (TO) “Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade”, de âmbito municipal, uma grelha comum que permita uniformizar padrões de análise e validação, assegurando coerência na sua aplicação.

CRITÉRIO DE ADEQUABILIDADE		
Avalia se estão criadas as condições necessárias à implementação do Plano no território		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Compromisso político	O Plano foi aprovado em Reunião de Câmara e/ou Assembleia Municipal? (basta um dos dois órgãos).	Sim
Conselheiro/a local para a igualdade	Foi nomeado um/a(s) conselheiro/a(s) local para a igualdade nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2010, de 25 de Maio?	Sim
Mobilização dos stakeholders	O Plano prevê a constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local <sup>7</sup> ?	Sim
Objetivos SMART	O Plano estabelece objetivos SMART <sup>8</sup> para os primeiros 12 meses, para toda a sua vigência (quatro anos)	Sim
CRITÉRIO DE UTILIDADE		
Avalia a qualidade intrínseca do Plano e se este cumprecom os objetivos a que se propõe		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Carácter inovador	O Plano está pensado para ser transformador da realidade do território integrando uma transversalização da perspectiva de igualdade género (mainstreaming de género) <sup>9</sup> ?	Sim
Resolução dos problemas e necessidades	O Plano prevê medidas que respondam às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no Relatório de Diagnóstico? <sup>10</sup>	Sim
Entidades responsáveis	O Plano identifica de forma clara quem são as entidades responsáveis pela implementação de cada medida?	Sim
Identificação dos recursos	O Plano refere os recursos que são necessários mobilizar para a implementação das medidas? <sup>11</sup>	Sim

<sup>7</sup> Constituída pelo/a Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da Igualdade, a/o(s) Conselheira/o(s) para Igualdade, dirigentes da Câmara Municipal, representantes de organizações da sociedade civil e outras pessoas ou organizações locais que possam contribuir para a boa implementação e execução do plano

<sup>8</sup> SMART – specific, measurable, attainable, relevant, time bound / específico, mensurável, alcançável, relevante e definido no tempo.

<sup>9</sup> O Plano deve refletir no mínimo 6 dos objetivos estratégicos definidos nos 3 Planos de Ação da ENIND e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 - 2021.

<sup>10</sup> Cada área de intervenção prioritária deverá ter pelo menos uma medida definida no Plano.

<sup>11</sup> É desejável que o plano faça referência a todo o tipo de recursos que importa mobilizar para a execução do plano, tornando mais fácil a sua operacionalização e mais evidente o compromisso de todos os atores.

CRITÉRIO DE BOA GOVERNAÇÃO E TRANSPARÊNCIA		
Avalia o modelo de governação previsto no Relatório do Plano para o seu acompanhamento e avaliação		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Comunicação e transparência	O Plano está acessível no site da Câmara e prevê uma estratégia de divulgação junto da população?	Sim
Prestação de contas	O modelo de governação prevê <sup>12</sup> a apresentação de um relatório dos primeiros 12 meses de execução à Assembleia Municipal, previamente validados pela Equipa para a Igualdade na Vida Local? <sup>13</sup>	Sim
Avaliação dos primeiros 12 meses	Está prevista no plano uma avaliação dos primeiros 12 meses de implementação realizada por uma entidade externa e a ser validada pela Equipa para Igualdade na Vida Local?	Sim
Avaliação Final	Está prevista no plano uma avaliação final que deverá ser apresentada e aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal, após validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local, dando assim continuidade ao processo iniciado?	Sim

Tabela 2 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura - PMIND

Da avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação observa-se que o mesmo valida os critérios de acordo com as seguintes pontuações:

Adequabilidade | 4 pontos;

Utilidade | 4 pontos;

Boa governação e transparência | 4 pontos.

<sup>12</sup> Trata-se de uma previsão.

<sup>13</sup> Com a intervenção do Executivo Camarário

Cofinanciado por:

#### 4.3– RELATÓRIO DE EXECUÇÃO

Foi, ainda, garantida a produção de um Relatório de Execução do Plano. De acordo com o Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, o Relatório de Execução do Plano Para Igualdade deve refletir os primeiros 12<sup>14</sup> meses de execução das medidas previstas no plano, permitindo a monitorização das atividades desenvolvidas face ao inicialmente previsto e garantindo o funcionamento do modelo de governação aprovado.

Assim, o Relatório de Execução desse Plano Municipal para a Igualdade e Não-discriminação reporta a monitorização da implementação das medidas plasmadas no Plano e assenta na avaliação dos resultados obtidos para o período de implementação considerado no âmbito da sua elaboração, tendo em conta as medidas/ações desenvolvidas e os respetivos indicadores e metas a atingir, bem como os ganhos e limitações identificados, de modo a definir estratégias que permitam alcançar as metas propostas pelo Município.

O Relatório de Execução do Plano de Penela, foi aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local a 29 de junho de 2023 (anexo 11) e encontra-se disponível para consulta online, através do link:

<https://www.cm-penela.pt/artigo-254-0>

O relatório de execução foi elaborado tendo em consideração a informação recolhida através de várias fontes, de forma a evidenciar as ações levadas a cabo no âmbito do Plano:

- junto do Município, nomeadamente através da disponibilização de documentos (folhas de presença, formulários, entre outros);
- informação reunida através da recolha de evidências de divulgação das atividades previstas no Plano;

Considerando que a o período de implementação do Plano foi de cerca de 5 meses é possível afirmar, de acordo com o indicado no Relatório de Execução elaborado que, para o período de análise do relatório de execução, foi cumprido o critério de execução de 70% das atividades previstas, tendo sido apresentadas as justificações necessárias para os produtos ou indicadores/metas não atingidos.

Foram também implementadas medidas durante o período de análise para a elaboração do relatório de execução que não estavam previstas no Plano inicial e que contribuíram também para transformar o território num concelho mais igual, para desconstruir estereótipos e para combater a discriminação - *Sessão de informação sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.*

<sup>14</sup> Deve, no entanto, considerar-se o disposto no ponto 3 do Aviso quanto à verificação da efetividade da implementação do Plano, estabelecendo-se que o Relatório da Execução do Plano deve estar concluído até um mês antes da data do termo da operação financiada, admitindo-se que esse relatório abranja um período inferior a 12 meses, devendo ser situação excepcional e devidamente justificada.

Apresenta-se a seguir a tabela relativa à análise dos dois critérios de avaliação do Relatório de execução:

Adequabilidade e implementação do modelo de governação.

CRITÉRIO DE ADEQUABILIDADE		
Avalia a qualidade intrínseca do relatório de execução do Plano para a Igualdade nos primeiros 12 meses de execução e a efetiva implementação das respetivas medidas		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Adequação metodológica	A metodologia de recolha de dados é claramente identificada e suportada por evidências?	Sim
Conformidade	O relatório de execução apresentado inclui um ponto de situação de todos os indicadores previstos no plano?	Sim
Execução das medidas	O relatório evidencia uma execução superior a 70% das medidas previstas para o respetivo período?	Sim
Medidas não executadas	Todas as medidas foram executadas ou, caso haja medidas não executadas, o relatório explica as razões que levaram ao não cumprimento das mesmas?	Sim
CRITÉRIO DE IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GOVERNAÇÃO		
Avalia a implementação do modelo de governação previsto no Plano		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Acompanhamento e monitorização	A Equipa para a Igualdade na Vida Local reuniu regularmente (existência de atas, evidenciando um mínimo de 3 reuniões ao longo dos primeiros 12 meses?	Sim <sup>15</sup>
Participação ativa da Equipa	As reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local tiveram a participação da maioria dos seus membros (em média acima dos 2/3)?	Sim
Prestação de contas	O relatório dos primeiros 12 meses foi aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, enviado à aprovação do Executivo Camarário e submetido à Assembleia Municipal? <sup>16</sup>	Sim
Comunicação e transparência	O relatório dos primeiros 12 meses de execução do Plano está acessível no site da Câmara? <sup>17</sup>	Sim

Tabela 3 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura – Relatório de Execução

<sup>15</sup> A EIVL reuniu para validar os relatórios de execução a 29 de junho de 2023 (anexo 11) e de avaliação final a 30.06.2023 (anexo 12).

<sup>16</sup> Caso exista um período de execução inferior a 12 meses não é requerido o envio do relatório para aprovação do Executivo Camarário e submissão à Assembleia Municipal. Deve, contudo, ter sido aprovado pela EIVL.

<sup>17</sup> Neste caso o Plano já terminou a sua vigência: 2020 - 2022.

O Relatório de Execução do Plano, valida com a seguinte pontuação os critérios da adequabilidade de execução e da implementação do modelo de governação:

Adequabilidade de execução | 4 pontos;

Implementação do modelo de governação | 4 pontos.

#### 4.4 – DIVULGAÇÃO DO PLANO E ENVOLVIMENTO DOS STAKEHOLDERS

Está ainda previsto, no aviso de candidatura, que o Município deve efetuar uma troca de experiências e boas práticas com outras autarquias que se encontrem a implementar (ou tenham já implementado) Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação, no sentido de, entre outros aspetos, identificar aprendizagens e medidas a disseminar noutros territórios.

Embora o plano de comunicação do Município de Penela não se encontre divulgado, designadamente, no site do Município, o que seria de equacionar a bem da transparência para com os Municípios, foram estabelecidas relações institucionais com os restantes Municípios que integram a CIM COIMBRA com o objetivo de trocar experiências no sentido de validação do próprio processo de implementação do Plano Municipal para a Igualdade.

O Município participou no Encontro de Boas Práticas - “Região de Coimbra Com Igualdade – Troca de Experiências e Aprendizagens”, organizado pela Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, em maio de 2023 e no qual estiveram presentes todos os 19 Municípios que integram o território abrangido pela CIM RC.

Em suma, no âmbito dos encontros realizados, foi possível aprender com as experiências realizadas nos outros Municípios e, em conjunto, definir estratégias de como superar algumas das diversidades.

A avaliação do produto das ações de divulgação empreendidas pressupõe a análise de um critério fundamental – divulgação, constituído por um conjunto de subcritérios inerentes, aos quais corresponde uma pergunta, de resposta binária (“sim” ou “não”).

Da avaliação efetuada apresenta-se na tabela seguinte os resultados obtidos para cada os subcritérios em análise:

CRITÉRIO DE DIVULGAÇÃO		
Avalia o enfoque na divulgação do processo junto de outros territórios, numa perspetiva de enriquecimento mútuo, validação de produtos e processos por pares/especialistas e divulgação dos resultados do financiamento comunitário		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Identificação de entidades congéneres	Foram identificados e contactadas outras autarquias para partilha de experiências na implementação de planos para a igualdade?	Sim
Encontro com pares	Foi promovido um encontro com uma ou mais autarquias para troca de experiências e validação do processo?	Sim
Enriquecimento mútuo	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas aprendizagens para os territórios envolvidos no processo?	Sim
Validação de boas práticas	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas boas práticas que possam ser disseminadas noutros territórios?	Sim

Tabela 4 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura - Divulgação

Da avaliação do produto das ações de divulgação empreendidas pelo Município no âmbito do Plano observa-se que o mesmo cumpre com o critério inerente à sua boa elaboração, validando os subcritérios e obtendo a pontuação máxima, nomeadamente:

Divulgação | 4 pontos;

O Plano de Penela é um Plano desenvolvido para toda a comunidade e, por conseguinte, só faz sentido que seja pensado, desenvolvido e implementado em conjunto com a comunidade.

Na impossibilidade de serem escutados cada um dos membros que compõem a população do Município de Penela, definem-se entidades representativas essenciais como, por exemplo, entidades pertencentes à Rede Social, organizações empresariais, comunidade escolar, entre outras.

O Plano surge, assim, como trabalho resultante de uma lógica participativa. Para o desenvolvimento do Plano foram considerados os contributos da EIVL, dos colaboradores/as do Município, das entidades locais e da comunidade em geral. Todos os contributos foram analisados e a maioria integrados no documento final, desde que considerados viáveis pela equipa de trabalho. Contudo, não foram, ainda, dinamizadas reuniões da EIVL, conforme consta também do Relatório de Execução do Plano.

Pode, ainda, ler-se no Plano de Penela que:

*“de forma a garantir a passagem à ação, importa definir um modelo de governação que permita implementar e monitorizar as medidas definidas no Plano, mobilizando para tal os diferentes departamentos da autarquia e promovendo o envolvimento dos diversos stakeholders do território, formando sinergias através de um processo mais participativo e colaborativo.”*

Para a realização desta avaliação externa, como anteriormente referido, foram aplicados inquéritos por questionário aos membros da EIVL, às entidades locais, aos/às colaboradores/as do Município e à população em geral.

Os questionários aplicados poderão ser consultados em anexo (anexos 6 a 9).

Analisa-se de seguida, os resultados obtidos que permitirão ter em consideração as diferentes perspetivas sobre a implementação do Plano Municipal e avaliar de forma qualitativa o seu envolvimento.

## EIVL

Dos 6 elementos que compõem a EIVL responderam ao questionário solicitado 4, todos do sexo feminino. Esperava-se que a totalidade dos membros desta Equipa respondessem a este questionário, assumindo a vontade e disponibilidade para com o compromisso estabelecido para com o Município.

No âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) 75% dos membros da EIVL consideram que:

- não foram realizadas atividades de brainstorming e/ou *focus group* adequadas
- a calendarização das atividades não foi adequada e exequível;
- relativamente ao desenvolvimento das atividades não foi tido em conta a otimização de recursos e meios das diferentes entidades parceiras da Rede Social;
- traduz igualmente as boas práticas sob estas temáticas já existentes no Município e garante a continuidade de certas iniciativas;
- relativamente às ações de sensibilização e formação não têm em conta a participação de pelo menos 40% do pessoal dirigente;
- sobre a conciliação da vida profissional, privada e pessoal as medidas apresentadas não são adequadas e/ou suficientes;

As opiniões dividem-se (50%) no que respeita ao facto de as atividades do PMIND se encontram alinhadas com a ENIND e com as diferentes políticas nacionais e, no âmbito da formação, em relação aos diferentes públicos-alvo estarem devidamente contemplados em ações sobre Igualdade e a Não-Discriminação

No final do questionário havia a possibilidade de partilhar sugestões neste âmbito, tendo-se obtido 3 contributos:

1. *Deveria ser dado mais conhecimento sobre os objetivos do PMIND a todo o público alvo.*
2. *Este projeto da CIM-RC está um pouco afastado da maioria da população do meu concelho, pois temos um baixo índice de população, esta é na sua maioria envelhecida e estas temáticas não estão nas suas prioridades de vida (estão preocupadas em garantir as condições de vida familiar) e a mudança de mentalidades não se fazem com a implementação de um projeto ou plano.*
3. *Deve haver mais ações de formação.*

## ENTIDADES LOCAIS

Dos questionários remetidos para as entidades locais, apenas foram registadas dezassete respostas, o que é um número manifestamente insuficiente. Porém, apesar dos apelos do Município para resposta ao inquérito, os mesmos não surtiram efeito e os dados que aqui apresentamos poderão não se constituir como uma amostra representativa.

Ainda assim, analisemos as respostas recolhidas.

Verifica-se uma elevada diversidade entre as dezassete entidades que responderam ao questionário, conforme se verifica no gráfico abaixo.

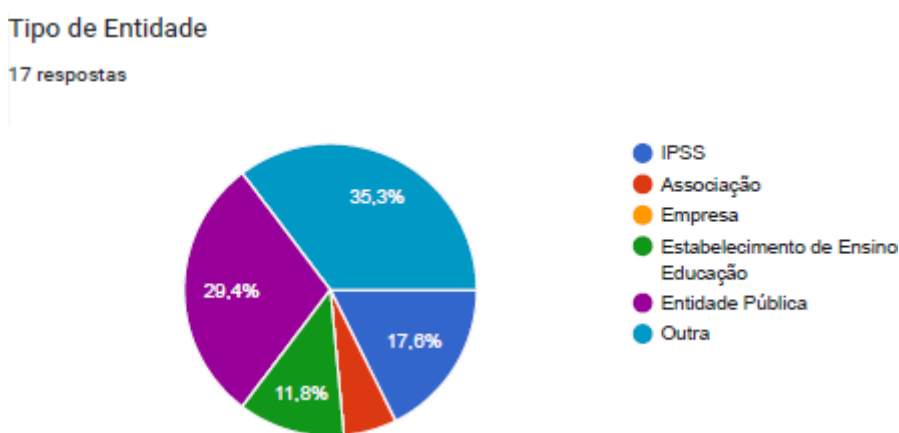


Gráfico 1 - Tipo de Entidades

Dos/as respondentes 64.7% são do sexo feminino e 35.3% do sexo masculino.

A maior dos/as respondentes (41.5%) tem idade compreendida entre 56 e os 65 anos.

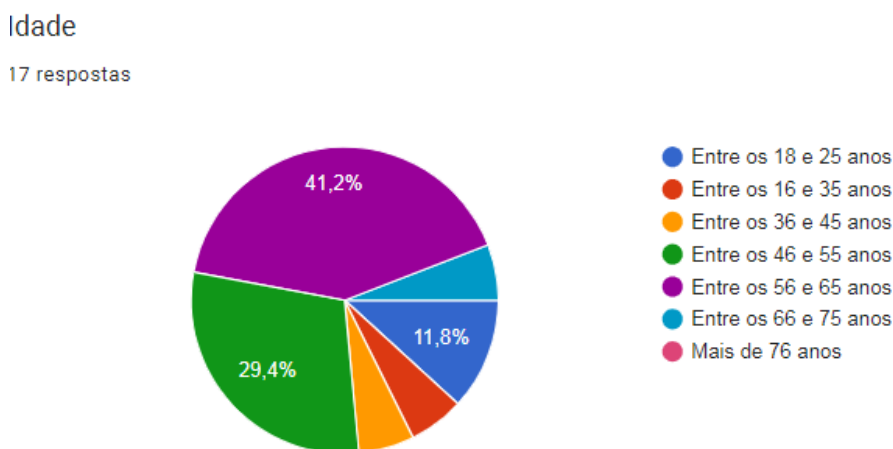


Gráfico 2 – Idade – inquiridos/as

A maioria dos/as respondentes (58.8%) não são representantes da própria instituição e 52.09% considera que a sua entidade não foi devidamente auscultada para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND).

Quando questionadas sobre a sua participação na identificação de necessidades/fragilidades e na definição de atividades para o Plano, a grande maioria (76.5%) responde que não participou.

A sua entidade participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de identificação das necessidades/fragilidades e definição de atividades para o PMIND?

17 respostas

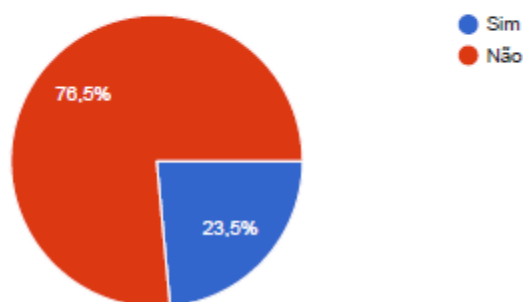


Gráfico 3 - Participação em atividades de auscultação

Das entidades que participaram na auscultação de opiniões e contributos para o desenvolvimento do PMIND, a totalidade dos/as respondentes (100%) considerou pertinente este passo.

Verifica-se que 70.6% das entidades que consideraram que estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município.

Na sua opinião, a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?

17 respostas

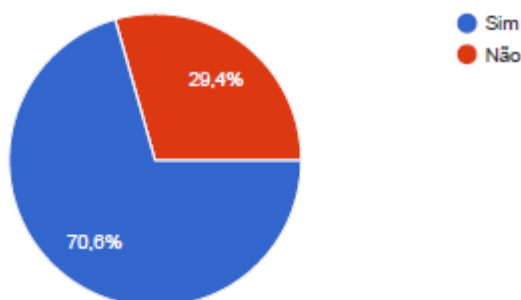


Gráfico 4 - Adequação da estratégia de implementação à realidade de Penela

O mesmo se verifica em relação aos/às inquiridos/as que concordam que os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar as práticas igualitárias/paritárias (70.6%).



Gráfico 5 - Adequação dos eixos estratégicos ao desenvolvimento de práticas igualitárias

A maioria das entidades (64.7%) considera que as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e a não discriminação, e que os objetivos definidos no Plano são coerentes com as atividades a desenvolver (70.6%). Verifica-se também que 64.7% respondeu afirmativamente à adequação das atividades ao público-alvo.

Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?

17 respostas

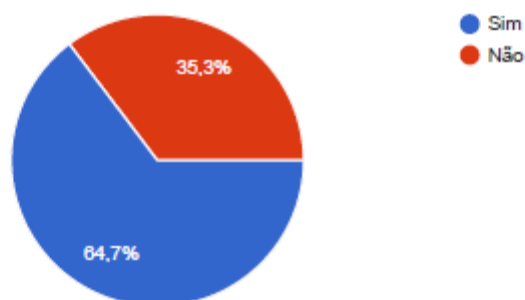


Gráfico 6 – Adequação das atividades ao público-alvo

A maioria (64.7%) concorda que o Município demonstrou o envolvimento necessário para a boa execução das ações / atividade / iniciativas.

A maioria dos/as inquiridos/as (64.7%) refere que os/as destinatários/as das atividades não participaram ativamente nessas ações.

Contudo, 64.7% considera que as atividades têm sido desenvolvidas conforme previstas e para a maioria (58.8%) o Plano vai ao encontro das necessidades sentidas pela população.

No final do questionário é dada a possibilidade de apresentar sugestões ou comentários pelos/as inquiridos/as, tendo-se registado 4 contributos:

1. *Dar a conhecer previamente os objetivos do Plano e qual é a Estratégia do Município.*
2. *Não posso responder a esta questão, pois não sei as atividades que foram propostas e realizadas no âmbito do PMIND.*
3. *O PMIND e as atividades realizadas e/ou a realizar no seu âmbito não são do conhecimento da população em geral.*
4. *Na minha opinião no Município não há problemas de discriminação generalizada. Não digo no entanto que não ocorram alguns casos pontuais.*

## COLABORADORES/AS DO MUNICÍPIO

De acordo com o Relatório de Diagnóstico efetuado no âmbito da elaboração do PMIND, o Município de Penela tem 105 colaboradores/as, dos quais 45 homens e 60 mulheres. Dos/as 105 colaboradores/as, responderam ao questionário apenas 6 pessoas, ou seja, 5.7% do universo de recursos humanos da autarquia, um número muito reduzido que não permite gerar conclusões que possam ser consideradas como representativas.

Contudo, analisaremos as respostas, salientando que esta ausência de participação pode estar eventualmente relacionada com falta de interesse pelo tema ou reduzida divulgação do questionário ou da disponibilização de meios ou ferramentas para o efeito.

Das 6 pessoas que responderam ao questionário, 33.3% são mulheres e 66.7% são homens.

Metade dos/as inquiridos/as são Técnicos/as Superiores (46.2%), seguem-se os/as Assistentes Técnicos/as (33.3%) e os/as Assistentes Operacionais (16.7%). Nenhum membro do Executivo, diretor/a de departamento ou chefe de divisão/Unidade respondeu ao questionário, o que pode indiciar falta de comprometimento com o tema.

Verifica-se, ainda, que metade dos/as respondentes têm idades compreendidas entre os 36 e os 45 anos e a outra metade entre 46-55 anos.

No Município de Penela as opiniões dos/as inquiridos/as encontram-se muito divididas, não permitindo retirar conclusões sobre as suas respostas.

Verifica-se um empate (50% |50%) na maioria das respostas dos/as colaboradores/as.

### **Assim, metade dos/as colaboradores consideram que:**

- o PMIND não foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as

Este aspeto assume particular relevo, na medida em que para a implementação de uma estratégia global de promoção da igualdade e não-discriminação no Município é crucial que os/as colaboradores/as tenham conhecimento dessa pretensão do Município e possam ser partes consideradas nesse processo, facultando-lhes os meios e recursos necessários para que possam fazer parte dele.

Algumas das razões que podem estar na base desta falta de comunicação e divulgação interna do PMIND poderão estar relacionadas com a falta de acesso a ferramentas como um computador ou ao *email* no âmbito do desenvolvimento das suas funções, para

conseguirem aceder a informação em formato digital. Neste sentido, seria pertinente que o Município apostasse noutras formas de divulgação, talvez mais tradicionais, mas que garantam o acesso à informação e que não passe apenas pelo recurso a meios digitais por parte dos/as colaboradores/as.

- os/as colaboradores/as [não] foram auscultados/as para a definição das atividades.
- as atividades planeadas [não] têm em contas as necessidades dos/as colaboradores/as.
- a estratégia de implementação do PMIND [não] é adequada à realidade específica do Município
- o número de atividades apresentado [não] é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis.
- as atividades [não] foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação
- o Plano [não] traduz igualmente as boas práticas sob estas temáticas já existentes no Município e garante a continuidade de certas iniciativas
- os objetivos definidos [não] são coerentes com as atividades desenvolvidas ou programadas
- as atividades definidas [não] estão ajustadas ao público-alvo.
- as entidades parceiras [não] demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações.

**A maioria dos/as colaboradores/as são da opinião de que:**

- os/as destinatários/as previstos para cada atividade não participaram ativamente nas mesmas (66.7%);
- as atividades propostas não foram realizadas conforme previsto (66.7%)
- as medidas apresentadas relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal não são adequadas e/ou suficientes (66.7%)
- o PMIND não vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pelos/as colaboradores/as.

Quando aberta a possibilidade de deixar sugestões ou observações, não foram registados contributos dos/as inquiridos/as.

Em suma, há uma grande divisão de opiniões entre os/as colaboradores/as que responderam ao inquérito. Seria necessário ter uma amostra mais significativa para compreender melhor a perceção destes público-alvo. A perceção com que se fica a partir da análise destas respostas

não é muito positiva em relação à elaboração e implementação do PMIND. Estes resultados podem estar relacionados com a fraca divulgação do projeto e com o facto de ter havido uma auscultação muito débil dos/as colaboradores/as em relação à sua elaboração e às medidas que nele poderiam constar de forma a irem mais de encontro às necessidades do público-alvo.

## POPULAÇÃO EM GERAL

O concelho de Penela, de acordo com o Diagnóstico de Género realizado previamente ao PMIND e segundo os dados dos Censos 2021, tinha 5 440 habitantes, dos quais 2 394 homens e 2 685 mulheres. Lançado o desafio à população para responder ao inquérito de avaliação, conseguiram-se apenas 10 respostas. Analisemos, ainda assim, as conclusões do inquérito.

Do ponto de vista do género dos/as respondentes, 20% é do sexo feminino, 80% masculino. Responderam ao inquérito pessoas na situação profissional de empregadas (90%) e de aposentadoria (10%) . Não houve pessoas desempregadas a responder ao inquérito.

Em termos de faixas etárias há uma grande heterogeneidade, conforme se pode ver no gráfico abaixo, embora a maioria dos/as inquiridos/as tem idade compreendida entre 26 e 35 anos.

### Idade

10 respostas

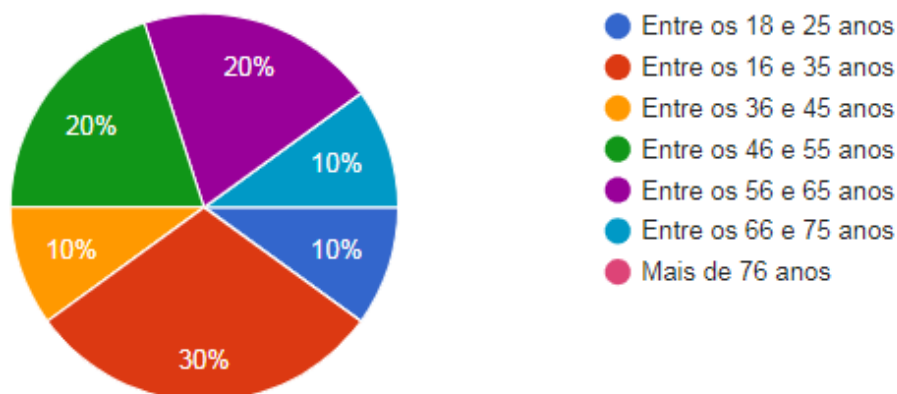


Gráfico 7 - Idade dos/as inquiridos/as

Verifica-se que 60% dos/as inquiridos/as tiveram conhecimento de que o Município estava a elaborar o PMIND, o que demonstra que existiu, junto da comunidade alguma divulgação da iniciativa. No entanto, apenas 40% considera pertinente a sua elaboração.

Uma grande parte da amostra (80%) considera que não foi disponibilizada informação sobre a temática da Igualdade e da Não Discriminação e a mesma percentagem (80%) considera que a divulgação do PMIND do Município de Penela não foi adequada.

Considera que a divulgação do PMIND foi adequada?

10 respostas

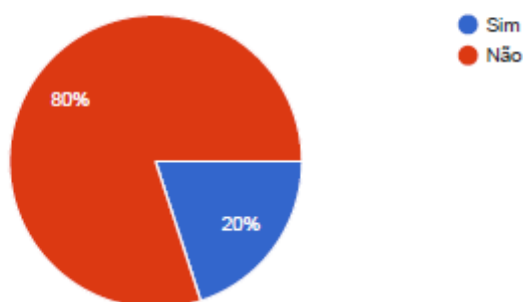


Gráfico 8 – Divulgação do PMIND

É ainda referido por 90% da amostra que não teve conhecimento do desenvolvimento das atividades do PMIND.

As atividades dinamizadas também não foram consideradas pertinentes pela maioria da comunidade que respondeu ao inquérito (90%).

Considera pertinente a realização das atividades em que participou?

10 respostas

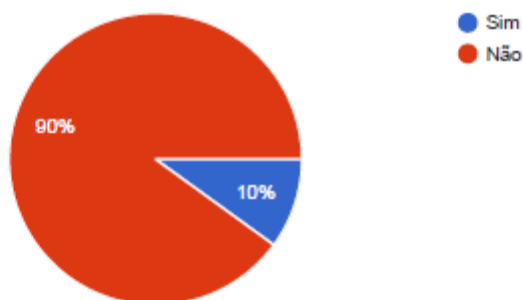


Gráfico 9 - Pertinência das atividades

A comunidade foi desafiada a apresentar sugestões de melhoria mas apenas duas pessoas o fizeram.

Foram registadas as seguintes sugestões:

1. *Este problema para a minha faixa etária não é importante, pois homens e mulheres são diferentes e com respeito uns pelos outros não há discriminação.*

2. *Tive conhecimento deste plano, porque assisti à transmissão online da reunião da Assembleia Municipal, onde foi apresentado este plano. Mas no meu entender esta problemática só se verifica, porque as pessoas não se respeitam uns aos outros. Não são só as minorias da sociedade que são discriminadas, pois muitas vezes essas minorias também discriminam as maiorias*

Em suma, conclui-se que é urgente e necessário melhorar a divulgação e diversificar os meios utilizados de forma a alcançar um maior número de pessoas e participantes nas atividades dinamizadas neste âmbito, permitindo, igualmente, uma ampla sensibilização da comunidade em geral.

Analisada a participação dos diferentes *stakeholders* no processo de desenvolvimento do PMIND, constatamos que o balanço é negativo, ressaltando o reduzido número de respostas obtidas. Contudo, este também pode ser um indicador do insucesso da estratégia de divulgação do PMIND e suas atividades. Há um fraco envolvimento dos diferentes *stakeholders* em todo o processo, o que compromete a promoção do *mainstreaming* de género nas diversas áreas do Município de Penela.

## ANÁLISE SWOT

A análise SWOT é uma técnica de planeamento estratégico que visa auxiliar o Município de Penela a identificar Forças (Strengths), Fraquezas (Weaknesses), Oportunidades (Opportunities) e Ameaças (Threats) relacionadas com a implementação do PMIND.

Com base nos dados recolhidos junto dos diferentes *stakeholders* e com base nas metas alcançadas, foi possível traçarmos a análise SWOT que se segue com o intuito de auxiliar o Município a definir novas formas de intervenção no território para alcançar todas as metas previstas no seu PMIND e continuar a aprofundar esse projeto futuramente.

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromisso e empenho político em trabalhar a temática da Igualdade e Não Discriminação</li> <li>• Nomeação da EIVL</li> <li>• Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local em 2014</li> <li>• Conselheira/o Interna/o e Externa/o nomeada/o</li> <li>• Forte aposta na responsabilidade social</li> <li>• Tendência para a implementação de uma abordagem integrada (<i>mainstreaming</i> de género)</li> <li>• Coerência registada e reconhecida entre as necessidades identificadas e as atividades propostas</li> <li>• Preocupação por parte do Município em assegurar respostas integradas à população mais vulnerável</li> <li>• Existência de Protocolo de Cooperação com a CIG, no âmbito da IG</li> <li>• Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género</li> <li>• Colaboração com diversas entidades parceiras</li> <li>• Parcerias estabelecidas são sólidas e diversificadas</li> <li>• Promoção de Formação sobre o uso de linguagem inclusiva e não sexista</li> <li>• Elevada participação do público-alvo</li> <li>• Boa receptividade do público-alvo às atividades propostas</li> <li>• Formação contínua para qualificar e manter a motivação da equipa de trabalho</li> <li>• Oferta formativa nas áreas de IG para a generalidade dos Recursos Humanos (colaboradores/as) do Município</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não integração da perspetiva de género no orçamento municipal</li> <li>• Processo de comunicação interna com margem para melhoria</li> <li>• Canais de comunicação pouco diversificados</li> <li>• Processo de participação dos/as colaboradores/as e promoção do diálogo social interno com margem de progressão, desde que utilizados métodos diversificados</li> <li>• A EIVL reuniu poucas vezes ao longo dos primeiros 12 meses de vigência do Plano</li> <li>• Necessidade de promover formação específica a todos/as os/as membros da EIVL para a Igualdade na área da IG</li> <li>• Desenvolvimento de outras medidas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, designadamente no âmbito da Agenda do Trabalho Digno</li> <li>• Garantir a transparência como princípio de atuação na área da Igualdade – não publicação do Diagnóstico, nem relatório de execução acessível a todos/as</li> <li>• Desequilíbrio na representação de ambos os sexos na composição do órgão executivo e assembleia Municipal</li> <li>• Fraca divulgação interna de informação, designadamente, direitos e deveres, no âmbito da igualdade, não-discriminação, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal</li> <li>• Fraco investimento no desenvolvimento de parcerias com vista à atribuição de benefícios diretos a colaboradores/as e famílias</li> </ul>

Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilidade de uma maior divulgação através de um conjunto diversificado de canais de comunicação</li> <li>• Identificação de novas entidades com as quais poderão ser estabelecidas protocolo/parcerias</li> <li>• Abertura por parte da Autarquia à participação em projetos diversificados</li> <li>• Promoção e participação de outros encontros intermunicipais para partilha de boas práticas</li> <li>• Áreas com muito a explorar ainda no território, como a participação política, designadamente, da população mais jovem, literacia digital, Urbanismo, Ambiente, Mobilidade e Cultura;</li> <li>• Existência de respostas de apoios à vítima de violência doméstica no Município, asseguradas por entidades locais</li> <li>• Taxa de cobertura elevada dos jardins de infância do Município, propicia uma melhor conciliação da vida profissional, familiar e pessoal</li> <li>• Dinamização de encontros e estratégias que fomentem o envolvimento do tecido empresarial e a disseminação das boas práticas também neste contexto;</li> <li>• Continuidade do desenvolvimento de ações que incluam a população, em geral, e alguns grupos em particular</li> <li>• Promover outras ações de capacitação na área das TIC e de combate à infoexclusão.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redução da densidade populacional</li> <li>• População do Município envelhecida e com baixos níveis de escolaridade</li> <li>• Taxas de analfabetismo feminino elevada por comparação à dos homens.</li> <li>• Fraco empreendedorismo feminino</li> <li>• Maio taxa de desemprego feminino</li> <li>• Maior vulnerabilidade económica do sexo feminino</li> <li>• Desigualdades salariais entre o sexo feminino e masculino, com penalização para as mulheres</li> <li>• Elevada percentagem de mulheres lesadas/ofendidas em crimes de violência doméstica</li> <li>• Elevada assimetria na prática de Desporto Federado, entre homens e mulheres</li> <li>• Dificuldade em tornar a informação disponível acessível a todos/as</li> <li>• Fragilidades na comunicação externa</li> <li>• Necessidade de fomentar uma maior participação das entidades locais, designadamente ao nível da colaboração na recolha de dados e informação relacionada com esta temática</li> <li>• Fraca participação das empresas ao nível desta temática</li> <li>• Disponibilidade das entidades parceiras, por vezes, reduzida</li> <li>• Maior representatividade de homens nos cargos superiores das organizações do terceiro setor</li> <li>• Fraca utilização de linguagem neutra e inclusiva;</li> <li>• Baixa taxa de cobertura da maioria das respostas e equipamentos sociais existentes no Município</li> </ul>

Tabela 5 - Análise SWOT

## 5 – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES PARA O FUTURO

Os 4 produtos previstos cumprem os critérios definidos no aviso de candidatura para a sua validação:

- Relatório de Diagnóstico
- Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Penela
- Relatório de Execução
- Plano de Comunicação

Atendendo a que uma das limitações do diagnóstico foi a impossibilidade de considerar os dados recolhidos nos Censos 2021, por limitação temporal, é recomendável a atualização do diagnóstico assim que os dados relativos aos Censos sejam disponibilizados.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Penela cumpriu com os elementos previstos em sede de candidatura para poder ser considerado válido.

Tendo sido feita a avaliação do alcance das metas previstas, a informação obtida dá-nos uma noção do alcance que a implementação do Plano teve/tem no Município

De salientar que o PMIND visou atuar em dois níveis: interno (na Autarquia) e externo (na comunidade), o que aumenta o grau de abrangência das atividades e o potencial de disseminação da informação pela população.

Tendo por base a taxa de execução alcançada referida no Relatório de Execução, deverá considerar-se que existe um impacto considerável no território. Contudo, salienta-se que não será num período inferior a um ano que irão ocorrer mudanças significativas na lista de 38 indicadores inicialmente indicada no Diagnóstico. Para que ocorram mudanças efetivas na forma de estar, de perceber e de viver a igualdade, é necessário que ocorram mudanças mais profundas a nível da cultura, e essas mudanças não acontecem de forma rápida. É necessário então, trabalhar com as gerações mais novas que representam o futuro e poderão trazer mudanças efetivas na forma de estar e de viver. Esta não será uma caminhada curta, mas antes um percurso longo, pautado por pequenos passos, que terão de ser percorridos por toda a comunidade.

As atividades implementadas até ao momento alcançaram ainda diferentes públicos-alvo: colaboradores/as da Autarquia, em particular os/as dirigentes; comunidade em geral, profissionais de entidades externas, comunidade educativa (pessoal docente e não-docente). Por isso, podemos considerar que temos vários setores da comunidade de Penela que foram já impactados, embora haja ainda muitos públicos distintos a considerar na implementação do Plano.

Sabemos, porém, que a temática da igualdade e da não discriminação é uma temática que pode receber alguma resistência e que só consegue assegurar medidas eficazes e eficientes quando conta com a participação e envolvimento de todos/as. Sabemos que mudar mentalidades e comportamentos não é

uma tarefa fácil nem uma tarefa imediata, pelo que a avaliação do impacto de cada uma das medidas deverá voltar a ser efetuada anualmente de forma a conseguir-se perceber a evolução de comportamentos e eventual mudança de atitudes.

Perante as conclusões que têm vindo a ser partilhadas, há algumas dificuldades que se distinguem e que comprometem, ainda que parcialmente, o sucesso da implementação do PMIND. São esses os pontos (fraquezas e ameaças identificadas na análise SWOT) que mais necessitam de ser trabalhados.

Dos dados recolhidos foi possível verificar que é necessário melhorar a comunicação interna, no processo de envolvimento dos/as colaboradores/as e na divulgação das próprias iniciativas.

Essa dificuldade em fazer com que a comunicação chegue a todos/as é também sentida a nível externo, havendo necessidade de uma maior divulgação, do Plano, das atividades dinamizadas e dos resultados e participação nas mesmas.

Sugere-se, por isso, que se utilizem meios de comunicação e divulgação diversificados, não assentes exclusivamente no recurso a canais de comunicação digital. Com grande parte da população envelhecida e sem dominar as Tecnologias de Informação e Comunicação, torna-se necessário apostar em meios de divulgação mais convencionais como, por exemplo, uma agenda de eventos em papel, a divulgação via rádio e/ou a utilização de uma unidade móvel que circule por todas as freguesias com a divulgação das iniciativas.

A par do reforço da divulgação, o Plano deverá contemplar ações de capacitação na área das tecnologias de informação e comunicação, como forma de combater a infoexclusão existente no território e reduzir as desigualdades, tal como preconizado nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Desta forma, teremos uma comunidade mais informada e consequentemente mais participativa, a par dos ganhos que esta medida acaba por impactar em termos ambientais.

Torna-se, também crucial a dinamização de formação específica para os membros da EIVL. Salienta-se que esta temática já se encontra integrada na oferta formativa interna para os/as colaboradores/as em geral de forma a poderem introduzir boas práticas no âmbito da sua atividade profissional e no seu setor ou departamento, bem como no dia-a-dia.

É também importante promover formação específica e ações de sensibilização, designadamente, para públicos estratégicos e diversificados, não só os que já constam no PMIND, mas também para outros públicos (técnicos de intervenção social e de apoio à vítima das entidades parceiras, crianças do pré-escolar, população sénior, entre outros).

Salienta-se a participação do público-alvo nas ações de formação, capacitação e de sensibilização implementadas no âmbito do PMIND. É importante a aposta do Município na diversificação do tipo de atividades, de acordo com diferentes públicos-alvo (infantil, juvenil, sénior, colaboradores/as,

empresas,...), implementando atividades com recurso a práticas e metodologias inovadoras que apelem à participação e ao envolvimento da população em geral em todo o concelho, contribuindo amplamente para a eliminação de estereótipos e preconceitos.

Sugere-se a realização de novas edições do encontro de partilha de boas práticas com outros Municípios. Esta partilha permanente permite identificar dificuldades em comum, esclarecer dúvidas, debater formas de implementação das atividades, replicar casos de sucesso noutros territórios. Permite ainda, à equipa que acompanha o projeto, reconhecer pessoas com as quais se identificam, pois enfrentam as mesmas dúvidas, as mesmas dificuldades.

Verificou-se uma taxa de participação nula das entidades empresariais na resposta ao questionário enviado, no âmbito deste Relatório de Avaliação. Esse facto pode denotar uma falta de envolvimento ou até de interesse ou de disponibilidade do mundo empresarial relativamente à temática. Ora, este é um facto que deve também ser corrigido com celeridade. Pelo seu alcance e importância económica e social, o mundo empresarial deve ser envolvido no PMIND e na sua implementação, definindo-se medidas concretas, como, por exemplo, formação, dirigidas aos/às empresários/as para que possam nas suas práticas organizacionais de Recursos Humanos refletir a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND).

Relativamente à EIVL, era crucial garantir formação adequada aos seus membros e a realização de reuniões frequentes para garantir o envolvimento e acompanhamento do projeto.

Adicionalmente, enumeram-se ainda os seguintes fatores, considerados como limitações ao desenvolvimento global do projeto:

- A CIM Região de Coimbra é a maior CIM, em termos de municípios e população residente, com municípios com características díspares, mas em que todos manifestaram a intenção de integrar a candidatura liderada pela CIM, reforçando a importância deste tema para as nossas autarquias.
- Foram realizadas diversas reuniões e recolhidas várias informações para a elaboração das peças procedimentais, para as quais não foi fácil reunir consenso, dada a riqueza e multiplicidade de informação.
- A equipa responsável pela abertura de procedimentos alertou para questões jurídicas que poderiam conduzir a problemas do posterior cumprimento dos contratos, para além de eventuais situações pré-contratuais.
- Mais, a pandemia que continuou a assolar o país, fez que houvesse redução de recursos humanos para tratamento dos processos.
- Tendo havido eleições autárquicas em outubro, houve alterações nos executivos municipais, tendo havido novas reuniões de trabalho para apresentação do projeto aos novos eleitos e respetivas equipas.

- A necessidade de adaptação das atividades aprovadas em sede de análise técnica da candidatura (1, 2, 3, 4 e 5) às indicações constantes na FAQ n.º 1 (<https://www.cig.gov.pt/area-pt2020/candidaturas/faq-para-o-aviso-no-prise-22-2020-03/>), e, de acordo com o disposto no ponto 3. Ações Elegíveis, do AVISO Nº POISE-22-2020-03 que refere que, os projetos da presente tipologia têm três atividades sequenciais, distribuídas por duas fases: na fase um, a Atividade 1 - Elaboração do diagnóstico e a Atividade 2 - Elaboração/atualização e implementação do Plano para a Igualdade e na fase dois, a Atividade 3 - Divulgação e Avaliação do Plano para a Igualdade.

<b>Produto</b>	<b>Subcritério</b>	<b>Valoração</b>	<b>Média da valoração</b>
<b>Diagnóstico</b>	Adequabilidade	3	3
	Utilidade	3	
<b>PMIND</b>	Adequabilidade	4	4
	Utilidade	4	
	Boa governação e transparência	4	
<b>Relatório de execução</b>	Adequabilidade da execução	4	4
	Implementação do modelo de governação	4	
<b>Produto das ações de divulgação empreendidas</b>	Divulgação	4	4

Tabela 6 – Avaliação dos Produtos Tangíveis - Resumo

Em suma, do balanço global da implementação do PMIND, salienta-se:

- As medidas definidas no Plano encontram-se em articulação com os documentos e programas estratégicos do Município.
- Os eixos seleccionados são relevantes para produzir alterações significativas no que se refere à Igualdade de Género no Concelho, numa perspetiva a médio e longo prazo, sendo expectável que as ações já desenvolvidas e as ações que ainda se encontram por desenvolver contribuam de forma positiva para essa mudança global, contudo gradual.
- Verifica-se coerência entre os objetivos definidos e as atividades propostas, bem como na tipologia e forma de intervenção face aos problemas detetados em sede de diagnóstico.
- Apesar o impacto positivo das medidas levadas a cabo, estas não se refletem a curto prazo em alterações significativas em fatores estruturais, é necessário um período mais longo de implementação;

- Através da análise do Relatório de Execução, verifica-se uma taxa de implementação superior a 70%, durante o período em análise. As metas foram atingidas na sua globalidade, tendo na sua maioria, excedido o que estava inicialmente definido para cada uma das ações já desenvolvidas.

A par dos fatores críticos de sucesso já identificados, no sentido de implementar melhorias no futuro, acreditamos ser ainda de considerar os seguintes fatores:

- Deverá ser mantido o bom relacionamento com entidades parceiras;
- Manter o envolvimento das entidades parceiras, reforçando positivamente o seu papel neste âmbito;
- Os objetivos de cada atividade devem permanecer SMART para facilitar um acompanhamento constante da implementação do Plano. Esse acompanhamento deverá gerar um feedback automático direcionado à comunidade relativamente às medidas implementadas;
- Deverá assegurar-se que o número de colaboradores/as do Município envolvidos/as no projeto são em número suficiente;
- Manter a motivação da EIVL;
- Garantir estabilidade política de forma a manter o projeto do PMIND;
- Envolver outras entidades de forma mais ativa no PMIND, designadamente, o tecido empresarial;
- Aumentar as medidas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e garantir a partilha de funções no local de trabalho;
- Promover o diálogo social interno (auscultação de colaboradores/as);
- Promover o diálogo social externo (auscultação da população sobre temas relevantes como o que aqui se apresenta) numa lógica de corresponsabilização e participação;
- Incluir objetivos relacionados com a Igualdade e Não Discriminação no SIADAP 2, de forma a comprometer os/as dirigentes e colaboradores/as com a temática;
- Promover a prática desportiva federada, nomeadamente de raparigas e mulheres, junto da comunidade, das escolas e das associações e clubes desportivos.
- Promover ações de sensibilização junto da população pré-escolar;
- Manter o desenvolvimento de ações de formação/sensibilização junto do pessoal docente e não-docente, pois a intervenção deve começar junto dos mais novos, contribuindo para a formação de uma consciência crítica, reflexiva, e para a educação tendo em conta os valores e princípios para uma cidadania ativa.

É importante considerar ainda outros fatores externos que poderão dar um contributo considerável para a melhoria da implementação do PMIND, nomeadamente:

- A legislação portuguesa encontra-se em contante evolução em termos de igualdade e não discriminação. A atenção e o cumprimento a novos normativos legais que vão surgindo são um fator fundamental, não apenas para a consecução do PMIND, mas para que os resultados da sua

implementação resultem num caminho contínuo em direção a uma sociedade mais coesa, mais equitativa e socialmente mais sustentável.

- A troca de melhores práticas entre países e organizações internacionais é crucial para promover a igualdade, tanto a nível regional, como nacional, ou mesmo internacional. A partilha de experiências e estratégias bem-sucedidas pode ajudar a impulsionar mudanças significativas e abordar desafios comuns, bem como promover novas ações promotoras da equidade e da sustentabilidade social. Os Municípios não devem ser indiferentes a estes tipos de práticas, procurando participar de forma ativa em Encontros de Boas Práticas, nos quais haja uma reflexão, divulgação de práticas e construção de conhecimento.
- A existência de um novo quadro comunitário que agora inicia – Portugal 2030 – e que poderá garantir o financiamento de algumas das iniciativas previstas, nomeadamente em termos de formação específica;
- A Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho, que estipulará um conjunto de medidas que terão como objetivo melhorar as condições de trabalho e a conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional. A entrada em vigor desta Agenda será um forte argumento para a introdução de novas práticas ao nível dos Recursos Humanos da Autarquia, mas funcionará também como estímulo ao mundo empresarial, para que reflita também sobre a necessidade de implementação de boas práticas;
- A disseminação que tem ocorrido no país de projetos intermunicipais de proteção e apoio a vítimas de violência doméstica, que representa uma mais-valia para Municípios de menor dimensão, pois representa uma oportunidade de partilha de recursos e troca de sinergias;
- A existência de projetos financiados no âmbito dos EEA Grants, que garantem apoio financeiro em áreas de projeto como a Igualdade de Género e empoderamento feminino, o combate à violência doméstica, a promoção da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;
- A adesão aos princípios preconizados pelos ODS, da Agenda 2030 para a Sustentabilidade, nomeadamente do ODS 5 – Igualdade de Género: “Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas”.
- Salienta-se, ainda, o programa Demografia Qualificações e Inclusão<sup>18</sup> (Portugal 2030), tem como prioridades as que de seguida se enumeram:
  - Mais e melhor emprego, conciliação da vida profissional e pessoal e igualdade de género
  - Mais e melhor qualificação inicial para crescer
  - Mais e melhor (re)qualificação de adultos para crescer
  - Mais e melhor inclusão de pessoas em risco ou em situação de exclusão social
  - Mais e melhor acesso a serviços de qualidade
  - Combater a privação material

<sup>18</sup> <https://pessoas2030.gov.pt/programas/>

Cofinanciado por:



## 6 – BIBLIOGRAFIA

Aviso de abertura de candidaturas da TO 1.06 - Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação de planos para a igualdade - Aviso n.º POISE-22-2020-03. Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, CIG.

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género - CIG (2009). Igualdade de Género em Portugal 2009, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 – Portugal + Igual. Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018.

Perista, H., Silva, A. (2008), “Igualdade de Género na Vida Local: O Papel dos Municípios na sua Promoção”, Centro de Estudos para a Intervenção Social.

Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2018-2021.

Plano de ação para a prevenção e combate a violência contra as mulheres e a violência doméstica (PAVMVD) 2018-2021

Plano de ação para o combate a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC) 2018-2021.

Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação (2022). Município de Penela.

Relatório de Diagnóstico Municipal em termos de Igualdade de Género e não-discriminação (2022). Município de Penela.

Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação (2022). Município de Penela.

Vanclay, F., Esteves, A.M., Aucamp, I. & Franks, D. (2015). *Social Impact Assessment: Guidance for assessing and managing the social impacts of projects*. Fargo ND: Associação Internacional de Avaliação de Impactos



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

## ANEXO 1 – ESPECIALIZAÇÃO EM IGUALDADE DE GÉNERO – CERTIFICAÇÃO



## CERTIFICADO DE FREQUÊNCIA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

(Decreto Regulamentar n.º35/2002, de 23 de Abril)

Certifica-se que **Nidia Alexandra de Sousa Azevedo**, de nacionalidade **Portuguesa**, portador(a) do documento de identificação com o N.º **13502245**, frequentou a formação de **Especialização em Igualdade de Género – módulo adicional Educação Parental**, que decorreu entre **24/10/2013 a 12/12/2013**, com a duração total de **58 horas**.

Ermesinde, 17 de Janeiro de 2014

O Responsável pela Entidade Formadora

*Adelino Faria*  
**CENTRO SOCIAL DE ERMESINDE**  
 Rua Rodrigues de Freitas, 2200  
 Tels. 22975974/229747194 - Fax: 229733854  
 4445-637 ERMESINDE  
 Cont. N.º 501 412 123

N.º 12 / 2014

**ERMESINDE CIDADE ABERTA**  
 Associação de Solidariedade Social  
 Largo António da Silva Moreira  
 4445-430 Ermesinde  
 Telem: 229747194 Fax: 229733854  
 Contribuinte: 507960173

MODALIDADE DE FORMAÇÃO: **Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género, 7.4**DESIGNAÇÃO: **Especialização em Igualdade de Género – módulo adicional Educação Parental**SAÍDA PROFISSIONAL: --- AVALIAÇÃO<sup>1</sup>: **Muito bom**

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

**1. Enquadramento conceptual – 4 horas**

- 1.1 Igualdade, diversidade e cidadania
- 1.2 Sexo e género
- 1.3 Papéis sociais de género, paradigmas e estereótipos
- 1.4 Linguagem como paradigma das (des)igualdades
- 1.5 Coeducar para uma cidadania democrática

**2. Igualdade de Género – 6 horas**

- 2.1. As rotas do (s) feminismo (s) em Portugal – percurso histórico
- 2.2. Orientações estruturantes para a igualdade entre homens e mulheres: internacional e nacional – Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação; Plano Nacional Contra a Violência Doméstica; Plano Nacional Contra o Tráfico de Seres Humanos
- 2.3. Mecanismos nacionais e internacionais para a promoção da igualdade de género
- 2.4. Responsabilidade social das organizações da sociedade civil para a concretização da igualdade de género

**3. Roteiros temáticos de género: Abordagem social jurídica – 20 horas**

- 3.1. Dimensão pessoal e familiar
- 3.2. Dimensão profissional
- 3.3. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
- 3.4. Democracia paritária – poder político e tomada de decisão
- 3.5. Violência de género
- 3.6. Saúde, Direitos sexuais e reprodutivos
- 3.7. *Mainstreaming* de género e Ações Positivas

**4. Metodologias de formação em igualdade e sugestões de operacionalização – 10 horas**

Utilização de métodos e técnicas andragógicas promotoras da aprendizagem e facilitadoras da apropriação de conhecimento nas temáticas da igualdade de género. Tal deverá ser concretizado através da dinamização de diversas atividades grupais nas diferentes áreas da igualdade de género.

**Módulo adicional: Educação Parental – 18 horas**

Enquadramento dos programas de educação parental; Conteúdos dos programas de educação parental; Programa Pais que Cuidam; O Teatro como ferramenta de intervenção social; O Teatro como ferramenta de intervenção social

TOTAL (Horas): **58 horas**<sup>1</sup> Escala de avaliação: de insuficiente a muito bom.



## Certificado de Formação Profissional

Certifica-se que NÍDIA ALEXANDRA DE SOUSA AZEVEDO natural de Vila Nova de Gaia nascida em 15/08/1989, com o N.º de Cartão de Cidadão 13502245 2ZZ5 válido até 08/01/2031, concluiu com aproveitamento o curso de Formação Profissional de Formação de Públicos Estratégicos para a obtenção da especialização em Igualdade de Género, em 24/06/2021, com a duração de 5800 horas.

Unidades de Formação/Módulos/Outras Designações	Horas (hh:mm)	Classificação 0..20
Enquadramento conceitual	4:00	10
Igualdade de Género	6:00	18
Temáticos de Género: Absorção Social e Jurídica	20:00	20
Metodologias de Formação Em Igualdade e sugestões de Operacionalização	10:00	20
Módulo Temático a selecionar em função do público-alvo	18:00	20
Nota Final		18

BARCELOS, 28 de janeiro de 2022

O(A) Responsável pelo(a) Kerigma - Instituto de Inovação e Desenvolvimento Social de Barcelos

(Assinatura e selo digital do certificador)

Certificado n.º 263/2021 de acordo com o modelo publicado na Portaria n.º 474/2010



N.º de Cartão de Cidadão 13502245 2ZZ5 - Página 1 de 1

## ANEXO 2 – RESPOSTA AOS 38 INDICADORES OBRIGATÓRIOS – AVISO DE CANDIDATURA

(NOTA: Documento disponibilizado como como anexo no relatório de diagnóstico)

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
1	Composição do Órgão da Câmara	4	1	-3
2	Composição do Órgão Assembleia Municipal	11	8	-3
3	Diretores Municipais, por sexo (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável	-	-	-
4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	-	-	-
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau)	2	0	-2
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	-	-	-
7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal	45	60	15
	7.1. Divisão Administrativa e Financeira	11	13	2
	7.2. Divisão da Cultura, Turismo, Desporto e Juventude	3	12	9
	7.3. Divisão de Educação, Saúde e Ação Social	0	29	29
	7.4. Divisão Técnica de Obras e Serviços Urbanos	31	6	-25
8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes	2 621€	-	- 2 621€
9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior	1 398€	1 522€	124€
10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico	899€	831€	-68€
11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional	718€	664€	-54€

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes)	-	-	-
13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;)	-	-	-
14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem)	1	4	3
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações*	2	0	-2
	❖ Agrupamentos escolares	s.i.	s.i.	s.i.
	❖ Entidades de saúde	s.i.	s.i.	s.i.
	❖ Associações culturais	1	0	-1
	❖ Entidades desportivas	1	0	-1
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações*	13	4	-9
16	❖ Agrupamentos escolares	0	1	1
	❖ Entidades de saúde	s.i.	s.i.	s.i.
	❖ Associações culturais	5	0	-5
	❖ Entidades desportivas	8	3	-5
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações*	1	1	0
	❖ Agrupamentos escolares	n.a.	n.a.	n.a.
	❖ Entidades de saúde	s.i.	s.i.	s.i.
	❖ Associações culturais	0	1	1
	❖ Entidades desportivas	1	0	-1
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações*	8	2	-6

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
	❖ Agrupamentos escolares	n.a.	n.a.	n.a.
	❖ Entidades de saúde	s.i.	s.i.	s.i.
	❖ Associações culturais	1	2	1
	❖ Entidades desportivas	7	0	-7
	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo*	4	2	-2
19	❖ Agrupamentos escolares	n.a.	n.a.	n.a.
	❖ Entidades de saúde	s.i.	s.i.	s.i.
	❖ Associações culturais	0	1	1
	❖ Entidades desportivas	4	1	-3
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	7,52%	2,08%	-5,44p.p.
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho	1017,49€	840,97€	-176,52€
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias	0	0	0
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas	0	0	0
34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades	0	0	0
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais	0	0	0
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	34	37	3
38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados	40	7	-33

n.a. – não aplicável; s.i. – sem informação

\* Dados retirados dos Inquéritos realizados.

## ANEXO 3 – APROVAÇÃO DO PMIND EM REUNIÃO DE CÂMARA – EXCERTO DA ATA



EXTRATO DA ATA  
ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA DA CÂMARA MUNICIPAL DE PENELA  
Realizada no dia 5 de dezembro 2022  
Ata n.º 23/2022

-----No dia cinco de dezembro de dois mil e vinte e dois, em Santo Amaro, no edifício da sede do Centro Cultural e Recreativo de Santo Amaro, reuniu a Câmara Municipal, sob a Presidência do senhor Eduardo Jorge Mendes Nogueira Santos, estando presentes os senhores Vereadores Luís Manuel Balão Fernandes, Rui Manuel Seoane Pereira e Eugénia Paula Gomes Rodrigues.-----

-----Faltou a Vereadora Edite Mendes Simões.-----

-----Secretariou a reunião a Técnica Superior, Maria do Céu Rodrigues Santinho.-----

-----Verificada a presença dos referidos membros, o senhor Presidente declarou aberta a reunião, pelas catorze horas e trinta minutos, tendo a Câmara passado a ocupar-se da agenda de trabalhos, da qual faziam parte os seguintes pontos:-----

/...  
4. PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (PMIND) DO MUNICÍPIO DE PENELA: Pelo Presidente da Câmara foi presente uma informação dos serviços sobre o plano municipal para a igualdade e não discriminação.-----

"Assunto: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do Município de Penela.--

1. Enquadramento:-----

A igualdade entre homens e mulheres, enquanto princípio de cidadania está consagrada na Constituição da República Portuguesa, constituindo a sua promoção uma das tarefas fundamentais do Estado Português.-----

A candidatura "Região de Coimbra, Com Igualdade" foi aprovada no âmbito do Aviso Nº POISE- 22-2020-03, enquanto entidade promotora, abrangendo todos os municípios na sua área de intervenção, na qual se insere o município de Penela.-----

Para promover esta tarefa de promoção de igualdade entre homens e mulheres afigurava-se necessário a realização de um Diagnóstico, que além de identificar as vulnerabilidades e fragilidades, as potencialidades e os recursos, apresente, também, uma análise compreensiva das condições e modos de vida de mulheres e de homens.-----

Neste conspecto, o Município de Penela, reconhecendo a igualdade como condição essencial para a construção de um futuro sustentável, desenvolveu um Diagnóstico Municipal de Igualdade e Não Discriminação com o objetivo de identificar e priorizar as necessidades do Município e do território em termos de igualdade e não discriminação.-----

O diagnóstico encontra-se articulado com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e com os respetivos Planos Nacionais de Ação, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio.-----

Longos meses de trabalhos volvidos na prossecução desse objetivo, que permitiram conhecer a realidade do Município no âmbito da igualdade e não discriminação, eis que surge agora o Plano Municipal de Igualdade e Não Discriminação, um documento que apresenta conteúdos que sustentam a atuação estratégica do Município em matéria de política para a igualdade de género e não discriminação, para o período de 2023 – 2026.-----

Neste sentido, o presente Plano Municipal de Igualdade e Não Discriminação apresenta um conjunto de objetivos estratégicos específicos, definidos com base nas principais conclusões do diagnóstico, e que se materializam em medidas concretas que nos conduzirão a um futuro "mais igual e menos discriminatório".-----

Por outro lado, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) visa promover a construção de um país com um futuro sustentável que assegure os direitos humanos e a participação de todos/as, priorizando a intervenção ao nível do mercado de trabalho, educação,

prevenção e combate à violência doméstica e de género e combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais. -----

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual assenta em quatro eixos que revelam as metas de ação global e estrutural a atingir até 2030: -----

- Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens, e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança a todos os níveis e em todos os domínios; -----

- Participação plena e igualitária na esfera pública e privada; -----

- Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro; -----

- Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e da violência exercida contra as pessoas LGBTQIA+; -----

Assim, a estratégia principal pressupõe a eliminação dos estereótipos, através das medidas concretas presentes nos três Planos de Ação: -----

- Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); -----

- Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD); -----

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

2. Descrição: -----

O Município de Penela tem elegido, nos últimos anos, as questões da igualdade como prioritárias, consubstanciando esta temática num forte compromisso político para a promoção da igualdade de género, visando aumentar a qualidade de vida das mulheres e dos homens do Município. -----

Não obstante os esforços desenvolvidos e os resultados alcançados, persistem desigualdades, assimetrias, discriminações e violência em razão do sexo, características sexuais, género, orientação sexual, identidade e expressão de género, idade, nacionalidade, origem ou pertença étnica, funcionalidade diversa ou qualquer outra condição que conduza a tratamento desigual, as quais estão na base de disparidades económicas e sociais que caracterizam sociedades injustas e desequilibradas. O Município considera que, atendendo à sua posição privilegiada de proximidade com a população e ao conhecimento das condições de vida e das expectativas das pessoas que habitam o seu território, tem um papel crucial na implementação do direito à igualdade. -----

Reconhecendo a necessidade de ir mais além, e uma vez que ainda há muito a fazer, identificou-se a necessidade de efetuar um Diagnóstico e um Plano Municipal para a Igualdade para identificar e priorizar as reais necessidades do Município nestas matérias. -----

É, pois, através deste Diagnóstico Municipal que se fará uma análise detalhada da realidade, descrevendo-se percepções, valores e práticas de (des)igualdades no concelho e na autarquia que culminarão num Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação estruturado e coerente, capaz de sensibilizar e mobilizar os agentes do concelho para as questões da igualdade e não discriminação, eliminando estereótipos no desenvolvimento local e proporcionando a igualdade de acesso em todas as dimensões/áreas, nomeadamente: educação, saúde, desporto, cultura e empresas, entre outras áreas da vida social, tendo em vista facilitar a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional e contribuir para uma comunidade mais igualitária e equilibrada. -----

Neste contexto, o presente documento abrange três áreas de destaque alinhadas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND): -----

- Igualdade entre mulheres e homens; -----

- Prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros; -----

- Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo em grupos vulneráveis como mulheres idosas, ciganas, migrantes, refugiadas e com deficiência. -----

Ademais, a redação de todo o diagnóstico foi feita de forma cuidada, seguindo as recomendações do manual de apoio ao uso de uma linguagem inclusiva do CES e do documento do Parlamento Europeu sobre a linguagem neutra do ponto de vista do género. -----

Mais se informa que o presente protocolo ou acordo de cooperação não prevê diretamente encargos para as partes. -----

3. Proposta:-----

Face ao exposto, propõe-se, nos termos e para os efeitos previstos nas alíneas m) e p) do n.º 2 do artigo 23.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, submeter à apreciação e deliberação do Executivo Municipal e posteriormente da Assembleia Municipal, o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Penela, nos termos melhor descritos em anexo à presente informação".-----

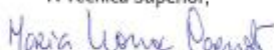
A Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, aprovar o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Penela, nos termos propostos.-----

Mais deliberou submeter o assunto à próxima reunião da Assembleia Municipal.-----

...f-----

----- Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Penela, 27 de junho de 2023. -----

A Técnica Superior,

  
Maria Leonor Carnoto

## ANEXO 4 – APROVAÇÃO DO PMIND EM ASSEMBLEIA MUNICIPAL



## ASSEMBLEIA MUNICIPAL

EXTRATO DA  
ATA N.º. 216

Aos dezasseis dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e dois, pelas dezasseis horas, reuniu no Salão Nobre Engenheiro Coelho e Silva, em sessão ordinária, a Assembleia Municipal de Penela.-----  
Presidiu à mesma o senhor Presidente da Assembleia Municipal, António Manuel Mendes Lopes, sendo secretariado interinamente por Isa Mara Almeida Filipe (1.ª. Secretária), e Maria de Fátima Antunes Coimbra Pereira (2.ª. Secretária).-----

**Presenças:** Estiveram presentes os senhores deputados da Assembleia Municipal, António Manuel Mendes Lopes, Olga Sofia Antunes da Silva, João da Paz Pires, Maria Carolina Rasteiro Rodrigues Marmé, Alberto José Augusto, Maria de Fátima Antunes Coimbra Pereira, Paulo Alexandre dos Santos Matias, Paulo António da Silva Roxo, Isa Mara Almeida Filipe, Mário José Rodrigues Simões, Mara Rita dos Santos Alves, Alfredo Manuel Mendes Simões, Mário António Mendes Calado, Ana Rita Mendes Saldanha, Pedro Miguel Ramos Mendes e os Presidentes de Junta de Freguesia do Espinhal, de Podentes, da Cumieira e da União de freguesias de São Miguel, Santa Eufémia e Rabaçal, respetivamente: Luís Oliveira Henriques Dias, Anabela Cristina Pereira dos Santos, Pedro Jorge Fernandes Alves e Maria do Nascimento Rasteiro Marmé. -----

**Participação dos membros da Câmara:** A Câmara Municipal fez-se representar por Eduardo Jorge Mendes Nogueira dos Santos, Presidente da Câmara, pela Vereadora Edite Mendes Simões e pelo Vereador Luís Manuel Balão Fernandes. -----

/...-----

**NONO PONTO - PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO:** Foi presente o documento apresentado pela Câmara Municipal, que constitui o anexo 8 desta ata. No cumprimento do referido ponto o Presidente da Assembleia Municipal solicitou ao Presidente da Câmara Municipal uma breve apresentação do mesmo. O mesmo fez uma breve apresentação, explicando que o plano resulta da aprovação de uma candidatura apresentada pela CIM RC, denominada "Região de Coimbra, com igualdade", onde se insere Penela, tendo o desafio sido aceite e termos elaborado o estudo.-----  
De seguida foi o assunto colocado à discussão. Dado não se ter registado qualquer pedido de intervenção, o Presidente da Assembleia Municipal colocou o assunto à votação. -----

A Assembleia Municipal deliberou, por unanimidade, aprovar o Plano Municipal para a Igualdade e não discriminação (PMIND) do Município de Penela.-----

.../-----

\_\_\_\_ Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Penela, 27 de junho de 2023. \_\_\_\_

A Técnica Superior,

*Maria Luísa Pereira*

ANEXO 5 – DESPACHO DE NOMEAÇÃO DE CONSELHEIRAS/OS LOCAIS E EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL



GABINETE DA PRESIDÊNCIA

**DESPACHO N.º 8/2023**

**Nomeação dos Conselheiros Locais e da Equipa para a Igualdade na Vida Local**

Considerando que:

- a) Nos termos do estatuído na alínea q), do n.º 1, do artigo 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, 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;
- b) 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" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;
- c) A Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010 aprova o quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade, estabelecendo as suas atribuições e competências;
- d) A candidatura "Região de Coimbra, Com Igualdade", foi aprovada no âmbito do Aviso n.º POISE-22-2020-03, abrangendo todos os municípios na área de intervenção da entidade promotora, na qual se insere o Município de Penela;
- e) Neste contexto, o Município de Penela assinou um Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), a 04 de junho de 2019, que refere a necessidade de se constituir uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, composta por cinco a dez pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.

Procedo, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, à nomeação das seguintes Conselheiras Locais para a Igualdade:

1/2



1. Conselheira Interna: Edite Simões, Vereadora da Câmara Municipal de Penela;
2. Conselheira Interna: M. Leonor Francisco, Técnica Superior do Município de Penela (área social);
3. Conselheira Externa: Fernanda Dias, Diretora do Agrupamento de Escolas Infante D. Pedro

Procedo, ainda, à nomeação dos elementos que integram a Equipa para a Igualdade na Vida Local:

1. Presidente da Câmara Municipal;
2. Conselheira Interna para a Igualdade, vereadora Edite Simões
3. Conselheira Interna: M. Leonor Francisco, Técnica Superior do Município de Penela (área social);
4. Conselheira Externa para a Igualdade, diretora Fernanda Dias
5. Chefe de Divisão de Cultura, Turismo, Desporto e Juventude, Mário José Duarte;
6. Chefe de Divisão Técnica de Obras e Serviços Urbanos, João Póvoa Rodrigues.

Divulgue-se na página da internet e nas redes sociais do Município. Notifiquem-se os membros designados.

Penela, 24 de março de 2023

O Presidente da Câmara Municipal,




(Eduardo Nogueira Gonçalves)

2/2

Modelo de Questionário

## Questionário de auscultação - Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação

O Município de Penela, no âmbito do processo de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que pretende auscultar a Equipa para a Igualdade na Vida Local sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

\* Indica uma pergunta obrigatória

### 1. Género \*

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino
- Outra identidade de Género

### 2. Idade \*

Marcar apenas uma oval.

- Entre os 18 e 25 anos
- Entre os 16 e 35 anos
- Entre os 36 e 45 anos
- Entre os 46 e 55 anos
- Entre os 56 e 65 anos
- Entre os 66 e 75 anos
- Mais de 76 anos

### 3. Considera que para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), foram realizadas atividades de *brainstorming* e/ou *focus group* adequadas? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

4. No que concerne à calendarização das atividades, esta parece-lhe adequada e exequível? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

5. Relativamente ao desenvolvimento das atividades: considera que foi tido em conta a otimização de recursos e meios das diferentes entidades parceiras da Rede Social? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

6. No que diz respeito às atividades: considera que estas se encontram alinhadas com a ENIND e com as diferentes políticas nacionais? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

7. Considera que o Plano traduz igualmente as boas práticas sob estas temáticas já existentes no Município e garante a continuidade de certas iniciativas? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

8. Relativamente às ações de sensibilização e formação: considera que as atividades propostas têm em conta a participação de pelo menos 40% do pessoal dirigente? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

9. Ainda sobre a formação: na sua opinião, os diferentes públicos alvo estão devidamente contemplados em ações sobre Igualdade e a Não Discriminação? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

10. Sobre a conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

11. Gostaria de identificar eventuais dificuldades sentidas aquando da implementação das atividades/iniciativas? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

12. Gostaria de identificar aspetos positivos aquando da implementação das atividades/iniciativas? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

13. Existem outras sugestões que gostaria de enumerar? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

Sugestões

14. Sugestões \*

---

---

---

---

---

Modelo de Questionário

## Questionário de auscultação - Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação

O Município de Penela, no âmbito do processo de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que pretende auscultar os/as colaboradores/as do Município sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

\* Indica uma pergunta obrigatória

### 1. Género \*

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino
- Outra Identificação de género

### 2. Idade \*

Marcar apenas uma oval.

- Entre os 18 e 25 anos
- Entre os 16 e 35 anos
- Entre os 36 e 45 anos
- Entre os 46 e 55 anos
- Entre os 56 e 65 anos
- Entre os 66 e 75 anos
- Mais de 76 anos

### 3. Categoria Profissional \*

Marcar apenas uma oval.

- Executivo Camarário
- Diretor/a de Departamento
- Chefe de Divisão/Unidade
- Técnico/a Superior
- Assistente Técnico/a
- Assistente Operacional
- Outra: \_\_\_\_\_

4. Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as? \*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

5. Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades? \*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

6. Na sua opinião as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as? \*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

7. Considera que estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município? \*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

8. Considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis? \*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

9. Considera que o Plano traduz igualmente as boas práticas sob estas temáticas já existentes no Município e garante a continuidade de certas iniciativas? \*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

10. Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não \*  
discriminação?

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

11. Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

12. Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

13. Tem noção se as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das \*  
ações?

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

14. Na sua opinião, os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

15. As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não



## ANEXO 8 – QUESTIONÁRIO APLICADO – ENTIDADES LOCAIS

Modelo de Questionário

## Questionário de auscultação - Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação

O Município de Penela, no âmbito do processo de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que pretende auscultar as entidades locais do Município sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

\* Indica uma pergunta obrigatória

### 1. Género \*

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino
- Outra identificação de Género

### 2. Idade \*

Marcar apenas uma oval.

- Entre os 18 e 25 anos
- Entre os 16 e 35 anos
- Entre os 36 e 45 anos
- Entre os 46 e 55 anos
- Entre os 56 e 65 anos
- Entre os 66 e 75 anos
- Mais de 76 anos

### 3. Tipo de Entidade \*

Marcar apenas uma oval.

- IPSS
- Associação
- Empresa
- Estabelecimento de Ensino / Educação
- Entidade Pública
- Outra

## 4. Representante da instituição? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

## 5. Considera que a sua entidade foi devidamente auscultada para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

## 6. A sua entidade participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de identificação das necessidades/fragilidades e definição de atividades para o PMIND? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não    *Avançar para a pergunta 8*

## 7. Considera ter sido pertinente a participação neste tipo de atividades? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

## 8. Na sua opinião, a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

## 9. Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar as práticas igualitárias/paritárias? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

10. Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e a não discriminação? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

11. Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

12. Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

13. Na sua opinião, o Município demonstrou o envolvimento necessário para a boa execução das ações/atividades/iniciativas? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

14. Tem noção se os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nessas ações/atividades/iniciativas? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

15. Considera que as atividades propostas têm sido realizadas, conforme previstas? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

16. Na sua opinião, acha que o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não    *Avançar para a pergunta 17*

Sugestões

17. Considera importante a realização de outras. Quais?

---

---

---

---

---

## ANEXO 9 – QUESTIONÁRIO APLICADO – COMUNIDADE, EM GERAL

Modelo de Questionário

## Questionário de auscultação - Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação

O Município de Penela, no âmbito do processo de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que pretende auscultar a sua opinião sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

*\* Indica uma pergunta obrigatória*

### 1. Género \*

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino
- Outra Identidade de Género

### 2. Idade \*

Marcar apenas uma oval.

- Entre os 18 e 25 anos
- Entre os 16 e 35 anos
- Entre os 36 e 45 anos
- Entre os 46 e 55 anos
- Entre os 56 e 65 anos
- Entre os 66 e 75 anos
- Mais de 76 anos

### 3. Atividade profissional \*

Marcar apenas uma oval.

- Empregado
- Desempregado
- Outra: \_\_\_\_\_

4. Teve conhecimento que estava a ser elaborado um documento estratégico na área da Igualdade e a Não Discriminação por parte do Município? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

5. Considera pertinente a elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não discriminação (PMIND)? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

6. Foi disponibilizada informação sobre as temáticas da Igualdade e a Não Discriminação? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

7. Considera que a divulgação do PMIND foi adequada? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

8. Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

9. Considera pertinente a realização das atividades em que participou? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

10. Gostaria de apresentar alguma sugestão de melhoria? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

**Sugestões**

11. Sugestões de melhoria.

---

---

---

---

---

## ANEXO 10 – EVIDÊNCIA - ENCONTRO DE BOAS PRÁTICAS

## “Região de Coimbra, com igualdade” promove um futuro menos discriminatório

🕒 23 Maio, 2023

Tags Categories



Os Municípios de Arganil, Cantanhede, Coimbra, Condeixa-a-Nova, Figueira da Foz, Góis, Lousã, Mealhada, Mira, Miranda do Corvo, Montemor-o-Velho, Mortágua, Oliveira do Hospital, Pampilhosa da Serra, Penacova, Penela, Soure, Tábua e Vila Nova de Poiares, que integram a Comunidade Intermunicipal (CIM) da Região de Coimbra, já aprovaram os seus Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação.

A igualdade entre homens e mulheres, enquanto princípio de cidadania está consagrada na Constituição da República Portuguesa, constituindo a sua promoção uma das tarefas fundamentais do Estado Português.

No alinhamento com este designio, a CIM Região de Coimbra, e os 19 municípios que a integram, encontra-se a promover um conjunto de ações, no âmbito do projeto “Região de Coimbra, Com Igualdade”, que nos conduzirão a um futuro “mais igual e menos discriminatório”.

O projeto “Região de Coimbra, Com Igualdade” procura assim dar resposta aos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), e respetivos Planos Nacionais de Ação.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, conhecida como “Portugal + Igual”, reconhece a igualdade e a não discriminação como condições essenciais para a construção de um futuro sustentável em Portugal e prioriza a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação, a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica.

Foi neste alinhamento que cada Município criou ou dinamizou uma equipa para a Igualdade na Vida Local e, através de um processo participativo, de reflexão, diálogo e partilha, concebeu, adotou e implementou um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Com este passo, os 19 municípios abrangidos pelo projeto “Região de Coimbra, com Igualdade” reforçam a sua articulação com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e com os respetivos Planos Nacionais de Ação, possuindo agora uma ferramenta que tem como objetivo principal propor ações que visam promover a igualdade entre homens e mulheres, prevenir e combater a discriminação baseada em qualquer tipo de características, incluindo sexo, raça, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade de género e características sexuais e prevenir e combater todas as formas de violência contra mulheres e meninas, especialmente em grupos sociais vulneráveis.”

O projeto “Região de Coimbra, Com Igualdade” é cofinanciado pelo POISE, Portugal 2020 e União Europeia através do Fundo Social Europeu, tendo como organismo intermédio a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

<https://www.cim-regiaodecoimbra.pt/regiao-de-coimbra-com-igualdade-promove-um-futuro-menos-discriminatorio/>


## ANEXO 11 – APROVAÇÃO DO RELATÓRIO DE EXECUÇÃO PELA EIUL

Relatório Final de Execução | CIM RC

Aprovado pela EIUL

23/6/2023



Conselheira Interna para a Igualdade - Edite Simões  
 Conselheira Externa para a Igualdade - Fernando Dias  
 Conselheira Interna (área social) - Em gozo de férias  
 Chefe de Divisão Técnica de Obras e Serviços Urbanos - Em gozo de férias  
 Chefe Divisão Cultura, Turismo, Património e Juventude - 

**Ficha Técnica do Documento****Título:** Região de Coimbra, com Igualdade – Relatório de Execução.**Promotor:** Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra.**Equipa de Intervenção:** XZ Consultores. **Cofinanciado por:**

## ANEXO 12 – APROVAÇÃO DO RELATÓRIO FINAL DE AVALIAÇÃO PELA EIVL

**DECLARAÇÃO**

**Edite Mendes Simões**, Vereadora da Câmara Municipal de Penela e Conselheira Interna para a Igualdade, **declara**, para os devidos efeitos, que no dia 30 de junho de 2023, reuniu a Equipa da Igualdade na Vida Local (EIVL), para análise e validação do documento: Relatório Final de Execução. Por ser verdade e por ter sido solicitada, emite-se a presente declaração.

Paços do Concelho, Penela, 30 de junho de 2023

A Vereadora da Câmara Municipal de Penela,

*Edite Mendes Simões*

(Edite Mendes Simões)



Praça do Município 3230-253 Penela PORTUGAL | tel.: 239 560 120 - fax: 239 569 400 | e-mail: cmpenela@cm-penela.pt | www.cm-penela.pt

**NOTA:** Nesta declaração, deve ler-se relatório final de avaliação em vez de execução final.



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu



Cofinanciado por:



**UNIÃO EUROPEIA**  
Fundo Social Europeu

# 5 IGUALDADE DE GÉNERO



8 TRABALHO DECENTO E CRESCIMENTO ECONÓMICO



10 REDUZIR AS DESIGUALDADES



17 PARCERIAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DOS OBJETIVOS

