

Avaliação de Planos Municipais para a Igualdade no território do Alto Alentejo

Município de Gavião

Ficha técnica

Título do estudo:

Avaliação de Planos Municipais para a Igualdade no território do Alto Alentejo: Município de Gavião.

Promotor:

Comunidade Intermunicipal de Alto Alentejo

Documento:

Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Gavião



Equipa técnica da CIMAA coordenada por:

Dra. Ana Catarino Lopes Garrido



Equipa técnica da IrRADIARE coordenada por:

Dra. Elsa Nunes

Com a colaboração de:



Sumário Executivo

O reconhecimento da igualdade como uma condição para a vida em sociedade levou o Município de Gavião a desenvolver um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, visando estabelecer uma estratégia de atuação por parte do Município em matéria de política pública para a igualdade de género e a não discriminação. O desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação teve como referência o Diagnóstico de Género, previamente elaborado com o intuito de identificar e priorizar as necessidades do Município, neste âmbito.

O estabelecimento de objetivos de igualdade eficientes, através da elaboração de Planos para a Igualdade e a Não Discriminação, é fundamental no que diz respeito ao cumprimento das metas da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), sobretudo no que respeita ao dever geral de disponibilização de condições de trabalho que reforcem uma melhoria nos resultados que se pretendem atingir com a implementação de planos municipais. É importante apresentar uma visão clara e uma compreensão efetiva das principais questões enfrentadas pelos grupos de pessoas com diferentes características e apresentar soluções integradas e de acordo com as entidades e pessoas envolvidas nos processos respetivos. É igualmente importante recorrer a métodos de avaliação dos planos, de forma a assegurar que os objetivos inicialmente definidos estão efetivamente a ser cumpridos ou se é necessária uma (re)adaptação dos mesmos.

Neste contexto, o presente documento tem como objetivo a avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Gavião. A avaliação do Plano para a Igualdade abrange todo o processo de elaboração, aprovação e implementação. Através desta avaliação pretende-se analisar o cumprimento das metas estabelecidas para o período e referência ao impacto nas pessoas, organização e território, bem como uma avaliação do processo desenvolvido em termos do envolvimento dos diferentes atores. A metodologia adotada combina métodos e indicadores de natureza diversa, adaptados às várias vertentes e dimensões a avaliar e que inclui uma avaliação participativa ou “Avaliação de quarta geração”.

Índice

1.	Introdução.....	11
2	Âmbito.....	13
2.1	Diagnóstico de Género	15
2.2	Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação - PMIND	18
2.3	Implementação, divulgação e avaliação do PMIND	21
3.	Objetivos	24
4.	Enquadramento	26
4.1.	Enquadramento Legal	26
4.2.	Boas Práticas	30
5.	Metodologia de Avaliação.....	34
5.1.	Instrumentos de trabalho e análise	35
5.2.	Ferramenta de Suporte à Avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade	40
5.3.	Equipa técnica	44
6.	Caracterização Geral da Execução.....	46
7.	Participação no processo de Avaliação	56
8.	Avaliação do Relatório de Diagnóstico	59
8.1.	Adequabilidade	59
8.2.	Utilidade.....	66
8.3.	Conclusões	69
9.	Resultados da Avaliação do Plano para a Igualdade	71
9.1.	Adequabilidade	71
9.2.	Utilidade.....	73
9.3.	Boa Governação e Transparência.....	77
9.4.	Conclusões	79
10.	Avaliação do relatório de execução do Plano para a Igualdade	81
10.1.	Adequabilidade da execução	81
10.2.	Implementação do modelo de governação	83
11.	Avaliação das Ações de Divulgação empreendidas	87
11.1.	Divulgação.....	87
12.	12. Conclusões da Avaliação	92

13. Impacto dos planos para a igualdade territorial	95
13.1. Análise SWOT	95
13.2. Sucessos e insucessos.....	96
13.3. Fatores críticos de sucesso	97
13.4. Impacto global da implementação do plano no território.....	98
13.5. Sustentabilidade	99
14. Linhas de Orientação Futuras e Melhorias	101
15. Considerações Finais	105
16. Referências Bibliográficas.....	107
Anexo.....	110
Resultados do processo de participação pública.....	110

Índice de Figuras

Figura 1 – Freguesias do Município de Gavião (fonte: adaptado de Carta Administrativa Oficial de Portugal, 2022).	13
Figura 2 – Desagregação da população residente no Concelho de Gavião por sexo (fonte: adaptado de INE, 2021).	14
Figura 3 – Desagregação da população empregada no Concelho de Gavião por sexo e setor empregador (fonte: adaptado de INE, 2021).	14
Figura 4 – Ilustração da Ferramenta de Suporte à Avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade – Avaliação da Elaboração do Diagnóstico.....	41
Figura 5 – Ilustração da Ferramenta de Suporte à Avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade – Avaliação do Plano para a Igualdade.	42
Figura 6 – Ilustração da Ferramenta de Suporte à Avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade – Avaliação do Relatório de execução do Plano para a Igualdade.....	42
Figura 7 – Ilustração da Ferramenta de Suporte à Avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade – Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas	43
Figura 8 – Ilustração da Ferramenta de Suporte à Avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade – Avaliação do Relatório de Avaliação do plano.	43
Figura 9 – Calendário PAIMH - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens	47
Figura 10 – Calendário PAVMVD – Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência Contra Mulheres e Violência Doméstica.	48
<i>Figura 11 – Calendário PAPCTSH – Plano de Ação para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos</i>	49
Figura 12 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 18 – Workshop no âmbito da violência doméstica”	57
<i>Figura 13 – Programa do Seminário Final do projeto Alto Alentejo + Igualdade.</i>	88
Figura 13 –Workshop “Medida 6 – Workshop de liderança feminina”.	111
Figura 14 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 6 – Workshop de liderança feminina”.....	111
Figura 15 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 6 – Workshop de liderança feminina”: Questão 1.....	112
Figura 16 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 6 – Workshop de liderança feminina”: Questão 2.....	113
Figura 17 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 6 – Workshop de liderança feminina”: Questão 3.....	114
Figura 18 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 6 – Workshop de liderança feminina”: Questão 4.....	115
Figura 19 –Workshop “Medida 18 – Workshop no âmbito da violência doméstica”.	117

Figura 20 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 18 – Workshop no âmbito da violência doméstica”	117
Figura 21 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 18 – Workshop no âmbito da violência doméstica”: Questão 1	118
Figura 22 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 18 – Workshop no âmbito da violência doméstica”: Questão 2	119
Figura 23 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 18 – Workshop no âmbito da violência doméstica”: Questão 3	119
Figura 24 – Evento “Medida 15 – Sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica”.	121
Figura 25 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 15 – Sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica”	122
Figura 26 – Imagem ilustrativa da sessão participativa - “Medida 15 – Sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica”: Questão 1.....	123
Figura 27 – Imagem ilustrativa da sessão participativa - “Medida 15 – Sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica”: Questão2.....	124
Figura 28 – Imagem ilustrativa da sessão participativa de Slido - “Medida 15 – Sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica”: Questão 3	125
Figura 29 – Imagem ilustrativa da sessão participativa - “Medida 15 – Sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica”: Questão 4.....	126
Figura 30 – Evento “Medida 15 – Ação de sensibilização sobre Saúde Sexual Feminina”.	127
Figura 31 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 15 – Ação de sensibilização sobre Saúde Sexual Feminina”.....	128
Figura 32 – Imagem ilustrativa da sessão participativa de Slido - “Medida 15 – Ação de sensibilização sobre Saúde Sexual Feminina”: Questão 1	129
Figura 33 – Imagem ilustrativa da sessão participativa de Slido - “Medida 15 – Ação de sensibilização sobre Saúde Sexual Feminina”: Questão 2	130
Figura 34 – Imagem ilustrativa da sessão participativa de Slido - “Medida 15 – Ação de sensibilização sobre Saúde Sexual Feminina”: Questão 3	130

Índice de Tabelas

<i>Tabela 1 – Síntese dos principais resultados do Diagnóstico de Género do Concelho de Gavião (H – Homens, M – Mulheres)</i>	<i>17</i>
<i>Tabela 2 – Objetivos específicos e medidas para a Igualdade e a Não Discriminação a implementar pelo Município de Gavião, ao longo do período de 2023 – 2026.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabela 3 – Atividades e produtos inerentes à elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Gavião e respetivos critérios de avaliação.</i>	<i>35</i>
<i>Tabela 4 – Atividades e produtos inerentes à elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Gavião e respetivos critérios de avaliação.</i>	<i>49</i>
<i>Tabela 5 Verificação dos Indicadores conforme Anexo 1</i>	<i>60</i>
<i>Tabela 6 – Grelha de classificação do Diagnóstico de Género- Critério Adequabilidade.....</i>	<i>65</i>
<i>Tabela 7 – Grelha de classificação do Diagnóstico de Género- Critério Utilidade.</i>	<i>69</i>
<i>Tabela 8 – Grelha de classificação para o relatório de PMIND- Adequabilidade.....</i>	<i>73</i>
<i>Tabela 9 – Grelha de classificação para o relatório de PMIND- Utilidade</i>	<i>76</i>
<i>Tabela 10 – Grelha de classificação para o relatório de PMIND- Boa Governação e Transparência</i>	<i>78</i>
<i>Tabela 11 – Grelha de classificação do relatório de execução- Adequabilidade</i>	<i>83</i>
<i>Tabela 12 – Grelha de classificação do relatório de execução- Implementação do modelo de governação....</i>	<i>85</i>
<i>Tabela 13 - Grelha de classificação das Ações de Divulgação empreendidas - Divulgação.....</i>	<i>91</i>
<i>Tabela 14 - Grelha de classificação dos produtos das atividades desenvolvidas no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Gavião.</i>	<i>93</i>
<i>Tabela 15 - Análise SWOT do PMIND de Gavião.....</i>	<i>95</i>

Siglas e Acrónimos

APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima

CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CIMAA – Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo

EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local

ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação

FSE – Fundo Social Europeu

IGND – Igualdade de Género e Não Discriminação

LGBTQIA+ – Lésbicas, *Gays*, Bissexuais, Transgénero, *Queer*, Intersexo, Assexual, +

NAVVD – Núcleo de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica

OIC – Orientação sexual, Identidade de género e Caraterísticas Sexuais

PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

PO ISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

PTN – Práticas Tradicionais Nefastas

SIADAP – Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública

TSH – Tráfico de Seres Humanos

VMVD – Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica



01

1. Introdução

À medida que as organizações e entidades se desenvolvem e se transformam, torna-se cada vez mais importante assegurar que os princípios da igualdade são respeitados. Empregadores e empregados têm a responsabilidade de assegurar que todos na organização são tratados em pé de igualdade e que não ocorrem episódios de discriminação.

A igualdade pode ser promovida no local de trabalho de diversas formas, incluindo o estabelecimento da igualdade de oportunidades para pessoas de todas as origens, e a garantia de tratamento justo para todos os trabalhadores, independentemente do seu género, raça, etnia, incapacidade ou qualquer outra qualidade ou característica.

Um plano de igualdade contribui para a definição de uma abordagem direta e articulada às questões de igualdade e diversidade e, simultaneamente, permite o estabelecimento dos objetivos específicos que possibilitam alcançar as metas a que se propõe.

Neste âmbito, o Município de Gavião, em articulação com a Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo (CIMAA) desenvolveu o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Gavião (PMIND de Gavião). O PMIND de Gavião foi concebido no âmbito do projeto **Planos Municipais Igualdade no território do Alto Alentejo**, promovido pela CIMAA e financiado pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE), no âmbito do Aviso POISE-22-2020-03. A aprovação foi obtida na Prioridade Investimento 8.iv – Igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo no acesso ao emprego, na progressão na carreira, na conciliação da vida.

O PMIND de Gavião define a estratégia de atuação por parte do Município em matéria de política pública para a igualdade de género e a não discriminação, tomando como referência o Diagnóstico de Género de Gavião, previamente elaborado.

O PMIND de Gavião tem um universo temporal de quatro anos (2023-2026). Este plano pretende ser um documento evolutivo e flexível, por forma a responder a eventuais alterações às dinâmicas e necessidades sociais, económicas, políticas, ambientais e tecnológicas, que possam ocorrer ao longo do período de vigência (2023-2026).

Para tal, é essencial assegurar a sua avaliação e monitorização, visando confirmar que são alcançados os impactos esperados e se necessário, proceder a eventuais ajustes.

Cofinanciado por:

02



2 Âmbito

O Concelho de Gavião localiza-se na região Alentejo (NUTS II) e sub-região do Alto Alentejo (NUTS III), está integrado no distrito de Portalegre, Região do Alto Alentejo.

O concelho estende-se numa área de cerca de 293,547 km², representando 4.8 % da área total do Alto Alentejo, sendo limitado a norte a norte e leste por Espanha, a sul e oeste por Portalegre e a Noroeste por Castelo de Vide. O Concelho de Gavião é composto por 4 freguesias: Gavião e Atalaia (77,20 km²), Belver (69,71 km²), Comenda (89,85 km²), e Margem (56,79 km²). (figura 1).

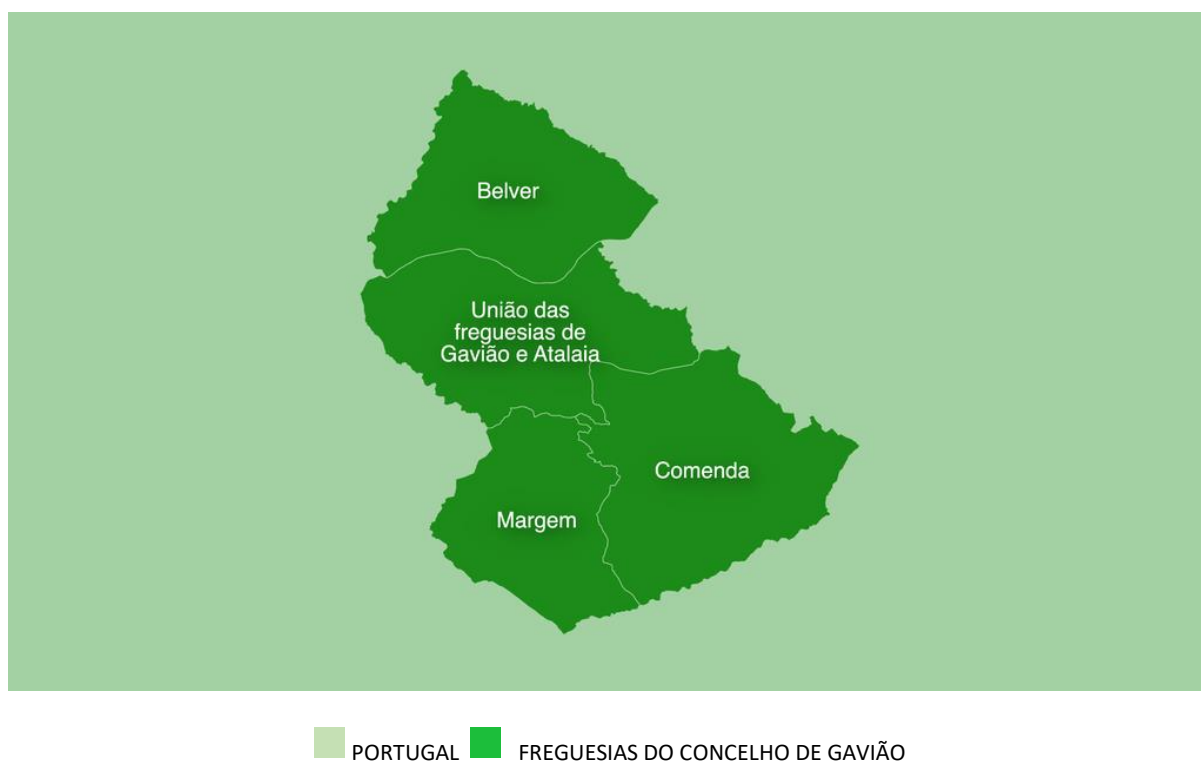


Figura 1 – Freguesias do Município de Gavião (fonte: adaptado de Carta Administrativa Oficial de Portugal, 2022).

Residem em Gavião 3.394 habitantes (INE, 2021), entre os quais 1.581 homens (47%) e 1.813 mulheres (53%).

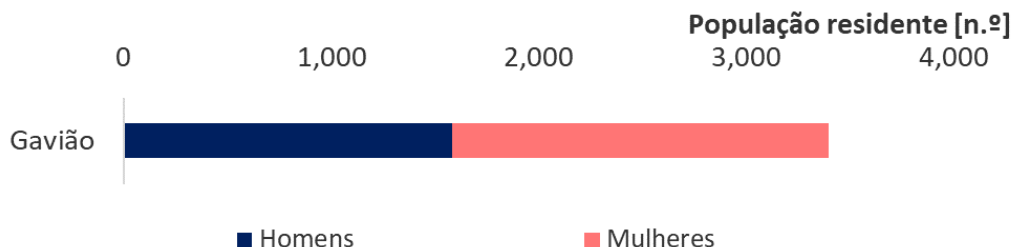


Figura 2 – Desagregação da população residente no Concelho de Gavião por sexo (fonte: adaptado de INE, 2021).

Considerando a população empregada no concelho, cerca de 73% da população trabalha no setor terciário, destacando-se o papel muito relevante da autarquia local enquanto entidade empregadora, com 48% da população empregada no setor terciário social. Observa-se ainda o equilíbrio, em termos gerais, entre homens e mulheres empregados no concelho.

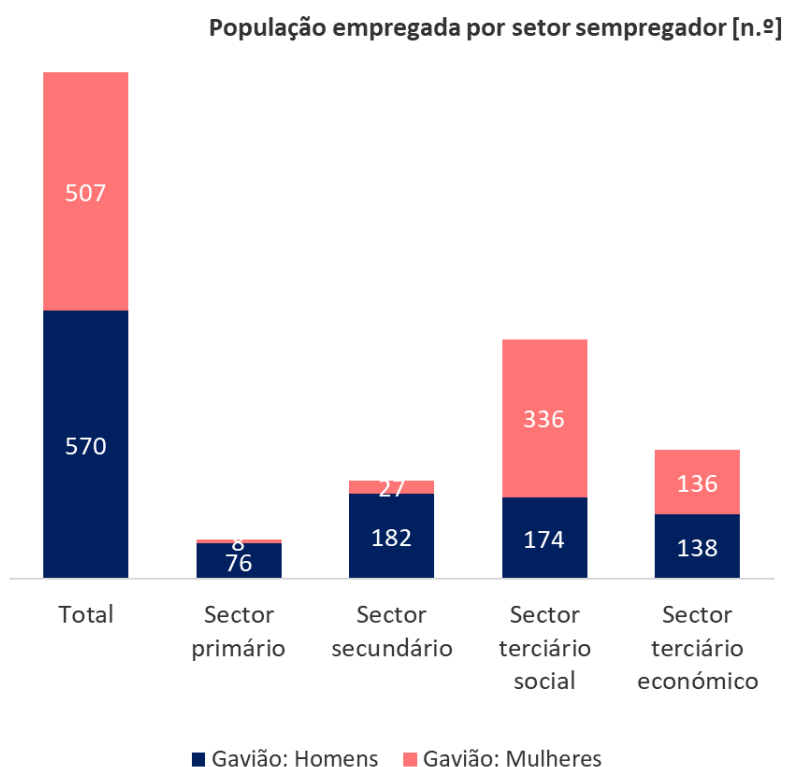


Figura 3 – Desagregação da população empregada no Concelho de Gavião por sexo e setor empregador (fonte: adaptado de INE, 2021).

Gavião integra a Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo (CIMAA). A CIMAA é uma pessoa coletiva, de direito público, de natureza associativa e âmbito territorial, cuja área de intervenção se estende aos quinze Municípios da região do Alto Alentejo: Alter do Chão, Arronches, Avis, Campo Maior, Castelo de Vide, Crato, Gavião, Fronteira, Gavião, Gavião, Monforte, Nisa, Ponte de Sor, Portalegre e Sousel. Tem como missão promover e defender os interesses comuns dos Municípios associados, impulsionando o seu desenvolvimento integrado e sustentado, através da valorização de parcerias, criação de sinergias e maximizando complementaridades.

No âmbito da promoção da igualdade de género no território do Alto Alentejo, a CIMAA apoiou o Município de Gavião, e os restantes Municípios da Região, no desenvolvimento do diagnóstico e na elaboração, implementação, divulgação e avaliação do plano para a igualdade no território concelhio.

2.1 Diagnóstico de Género

O Diagnóstico de Género de Alter do Concelho de Gavião teve como objetivo a identificação das necessidades no Município e no território concelhio em matérias alinhadas com a ENIND designadamente:

- Igualdade entre mulheres e homens;
- Prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a 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.

O Diagnóstico inclui também a análise de indicadores ao nível do Município, enquanto organização de trabalho, designadamente em matéria de gestão de recursos humanos, formação para chefias, disparidades salariais entre mulheres e homens, progressão e desenvolvimento de carreiras, segregação sexual horizontal e vertical, conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, proteção na parentalidade, proteção contra a discriminação e prevenção e combate ao assédio no trabalho.

A elaboração do Diagnóstico de Género foi uma etapa de elevada importância, identificando as necessidades, metas e objetivos que se pretendem atingir no que concerne à promoção da igualdade nas entidades municipais da Região do Alto Alentejo, indo ao encontro dos valores que atualmente estas pretendem assumir, permitindo uma estratégia proativa de inclusão desses princípios nas políticas, processos e práticas que compõem as suas diversas atividades.

A metodologia de Diagnóstico de Género definida e implementada passou pelo recurso a um conjunto de instrumentos de auscultação qualitativos e quantitativos e pela análise documental e recolha de indicadores estatísticos de nível municipal.

Cofinanciado por:

Os dados resultantes desta estratégia foram posteriormente divididos em duas vertentes: a Vertente Interna e a Vertente Externa.

A **Vertente Interna** apresenta todos os resultados relativos à atuação do Município enquanto entidade empregadora, expondo primeiro alguns dados quantitativos, relativos à estrutura da força de trabalho. Posteriormente, foi feita uma análise quanto ao desempenho do Município em termos de práticas organizacionais sendo apresentada a análise, por sexo, às respostas obtidas ao questionário de diagnóstico de necessidades do pessoal autárquico.

Por sua vez, a **Vertente Externa** elabora numa análise integrada dos dados qualitativos, obtidos durante as entrevistas exploratórias, individuais e de grupo, e das respostas aos inquéritos, direcionados aos departamentos de Ação Social dos Municípios, às direções das escolas e às direções das entidades do terceiro setor.

O Diagnóstico de Género do Concelho de Gavião foi desenvolvido entre o início de junho de 2021 e o final de junho de 2022. Este trabalho serviu de base para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação. Apresenta-se em seguida uma síntese dos principais resultados do Diagnóstico de Género do Concelho de Gavião.

Tabela 1 – Síntese dos principais resultados do Diagnóstico de Género do Concelho de Gavião (H – Homens, M – Mulheres)¹

Indicadores	Sexo	Gavião
Composição do órgão Câmara	M	1
	H	4
Composição do órgão Assembleia Municipal	M	7
	H	12
Diretoras/es Municipais Direção Superior 1.º grau	M	0
	H	0
Diretores/as de Departamento Municipal	M	0
	H	0
Chefes de Divisão Municipal Direção intermédia de 2º grau	M	1
	H	1
Cargos de Direção Intermédia de 3º grau ou inferior	M	0
	H	0
Trabalhadores/as	M	68
	H	97
Trabalhadores/as sem contrato de trabalho em funções públicas, nomeação ou comissão	M	6
	H	3
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as na categoria Dirigentes	M	2,019 €
	H	1,981 €
Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es na categoria de Técnico/a Superior	M	1,263 €
	H	1,261 €
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as na categoria de Assistente Técnico/a	M	910 €
	H	902 €
Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es na categoria de Assistente Operacional	M	717 €
	H	812 €

Legenda:

s.i - Sem informação

H - Homens

M - Mulheres

¹ Fonte: *Diagnóstico de Género do Concelho de Gavião*. CIMAA, 2022

2.2 Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação - PMIND

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Gavião teve como objetivo responder às carências reconhecidas aquando da elaboração do diagnóstico, sustentando a atuação estratégica do Município em matéria de política pública para a igualdade de género e a não discriminação. Este Plano constitui-se como um instrumento operativo que nomeia as prioridades estratégicas de intervenção, identificando objetivos a curto, médio e longo prazo, integrando medidas e ações específicas, definindo os recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução, bem como mecanismos e ferramentas de acompanhamento e monitorização.

O PMIND de Gavião identifica de forma clara e alinhada com a ENIND:

- Os domínios de intervenção e respetivos objetivos, abrangendo as matérias previstas para o diagnóstico e comportando uma dimensão interna e uma dimensão externa;
- Medidas concretas de intervenção para cada objetivo e domínio de intervenção;
- Metas anualizadas para cada medida, devendo ser específicas, mensuráveis, relevantes/adequadas, realistas, definidas no tempo, bem como os respetivos indicadores, de resultado e de impacto;
- Procedimento de monitorização e avaliação.

O PMIND de Gavião tem uma vigência de quatro anos (2023-2026), estabelecendo objetivos específicos e medidas para desenvolver no tempo previsto e com os recursos disponíveis e sendo aberto e flexível, avaliável.

A dimensão interna do Plano inclui medidas referentes à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:

- Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta;
- Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
- Incluir pelo menos no SIADAP 1 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
- Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
- Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos

Cofinanciado por:

- serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
- Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.

A dimensão externa do Plano inclui medidas referentes à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:

- Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a “Rede de Municípios Solidários”;
- Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
- Promover a integração dos objetivos da ENIND na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

O PMIND de Gavião define vinte objetivos e trinta medidas para a Igualdade e a Não Discriminação, a implementar pelo Município ao longo do período de vigência do Plano (2023 – 2026) no território Concelhio, incluindo metas anualizadas, indicadores de monitorização e Promotores/as e Parceiros/as.

Apresentam-se de seguida os objetivos específicos e respetivas medidas para a Igualdade e a Não Discriminação a implementar pelo Município de Gavião ao longo do período de 2023 – 2026.

Tabela 2 – Objetivos específicos e medidas para a Igualdade e a Não Discriminação a implementar pelo Município de Gavião, ao longo do período de 2023 – 2026²

Objetivo específico		Medida	
OE1	Dinamizar a EIVL (Equipa para a Igualdade na Vida Local)	M1	Constituir e/ou promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano
OE2	Capacitar os recursos humanos para a IGND (Igualdade de Género e Não Discriminação)	M2	Promover ações de formação com pelo menos um módulo em IGND destinadas a dirigentes
		M3	Promover ações de formação em IGND dirigidas aos recursos humanos

² Fonte: Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Gavião. CIMAA, 2022

Objetivo específico		Medida	
OE3	Sensibilizar e esclarecer para a IGND	M4	Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação
OE4	Integrar a perspetiva de género na avaliação de desempenho de dirigentes da Administração pública Local	M5	Incluir objetivos relacionados com a igualdade de género no SIADAP1
OE5	Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas	M6	Divulgar o PMIND
		M7	Afetar recursos financeiros no orçamento municipal para implementação de medidas do PMIND
		M8	Criar um separador temático no site do Município
OE6	Fomentar o empreendedorismo feminino local	M9	Realizar workshop para capacitação e promoção do empreendedorismo e da "Liderança Feminina"
OE7	Sensibilizar as organizações do setor empresarial para a implementação de medidas de conciliação, para as questões do assédio moral e sexual no trabalho, entre outras, promovendo um emprego seguro e produtivo	M10	Dinamizar sessões de informação e/ou sensibilização junto das empresas e organizações no âmbito da IGND e conciliação entre a vida pessoal e familiar
OE8	Promover a representação equilibrada na tomada de decisão	M11	Criar guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada, entre homens e mulheres
OE9	Incluir os princípios de igualdade de género em todos os procedimentos relacionados com a gestão de recursos humanos	M12	Incluir a temática de género e não discriminação nas provas de conhecimentos dos procedimentos concursais
OE10	Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho	M13	Criar procedimentos específicos ou divulgar os procedimentos já existentes para denúncia e/ou apresentação de queixa bem como sobre procedimentos de reparação de danos em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho
OE11	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as	M14	Criar iniciativas de diálogo com os/as colaboradores/as ou representantes para avaliação de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros.
		M15	Divulgar medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc.
OE12	Assegurar a adoção de uma linguagem neutra, inclusiva e promotora da igualdade entre mulheres e homens	M16	Criar guia de orientação para a utilização de linguagem inclusiva
		M17	Promover ações de capacitação sobre linguagem inclusiva e não discriminatória
OE13	Aumentar os níveis de conhecimento sobre as desigualdades, discriminação, violência de género e violência doméstica	M18	Promover ações de formação para o pessoal técnico municipal

Cofinanciado por:

Objetivo específico		Medida	
OE14	Desenvolver iniciativas de sensibilização da comunidade para uma cultura de não violência	M19	Promover sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica
		M20	Promover workshop no âmbito da violência doméstica
OE15	Garantir a proteção e a segurança das vítimas de violência doméstica	M21	Definir procedimento para garantir transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD através de parceria privada ou solidária
		M22	Reforçar a divulgação das estruturas especializadas para a intervenção na VD
OE16	Promover o empoderamento das vítimas de violência contra as mulheres e à violência doméstica (VMVD)	M23	Criar rede de parcerias com entidades empregadoras locais para (re)inserção laboral de vítimas de VMVD
OE17	Reforçar a capacitação das equipas técnicas especializadas e/ou não especializadas	M24	Promover ações de capacitação das equipas técnicas especializadas e/ou não especializadas do Município nos diversos domínios de intervenção com vítimas de VMVD
OE18	Sensibilizar e consciencializar a comunidade para a prevenção e combate ao tráfico de seres humanos	M25	Assinalar o Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18/10)
		M26	Promover ações de sensibilização para jovens sobre o TSH
OE19	Reforçar e/ou qualificar a intervenção	M27	Promover ações de formação para profissionais das organizações da sociedade civil que atuam diretamente sobre o fenómeno do TSH/ técnicos municipais

2.3 Implementação, divulgação e avaliação do PMIND

A **implementação do PMIND de Gavião** teve início em 2023, na sequência da aprovação do mesmo em Reunião de Câmara, a 2 de fevereiro de 2023.

O resultado da implementação do PMIND de Gavião durante o primeiro semestre de 2023 é apresentado, através do Relatório de execução do Plano para a Igualdade³. Neste período pretende-se implementar 70% das ações previstas (mais de 222 ações)⁴.

No âmbito da **divulgação do PMIND de Gavião** será assegurada a partilha da experiência desenvolvida ao longo de todo o processo de construção, elaboração e implementação do Plano com outras entidades congéneres. Pretende-se com esta atividade promover a partilha de experiências entre autarquias, incluindo os principais *stakeholders* que participaram no processo, e entidades

³ Acta.

⁴ Fonte: Apresentação *Diagnóstico, Elaboração e Implementação dos Planos para a Igualdade 2023 – 2026. Fase de Implementação*. Bizfuture, 2023.

congêneres de outros territórios, nacionais ou internacionais, que possam partilhar a sua experiência, incorporar o processo no seu território e/ou participar na identificação de aprendizagens para o futuro.

O resultado da divulgação do Plano para a Igualdade durante o primeiro semestre de 2023 é apresentado através do Relatório de divulgação do Plano para a Igualdade. Este relatório compila a descrição das Ações de Divulgação Empreendidas, evidenciando os participantes, a metodologia seguida, as aprendizagens para os territórios envolvidos e as boas práticas passíveis de serem disseminadas.

O processo de **avaliação do PMIND de Gavião** abrange todo o processo de elaboração, aprovação e implementação do Plano, visando avaliar o cumprimento das metas estabelecidas e o impacto nas pessoas, organização e território, bem como avaliar o processo desenvolvido em termos do envolvimento dos diferentes atores. A avaliação inclui ainda a identificação de pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças, apresentação de propostas de melhoria a incorporar no futuro, tanto para a execução do Plano no restante período de vigência, como para o processo de elaboração e implementação de futuros planos.

O resultado da avaliação do Plano para a Igualdade , até ao primeiro semestre de 2023, é apresentado através do presente Relatório de Avaliação do PMIND de Gavião.



03

3. Objetivos

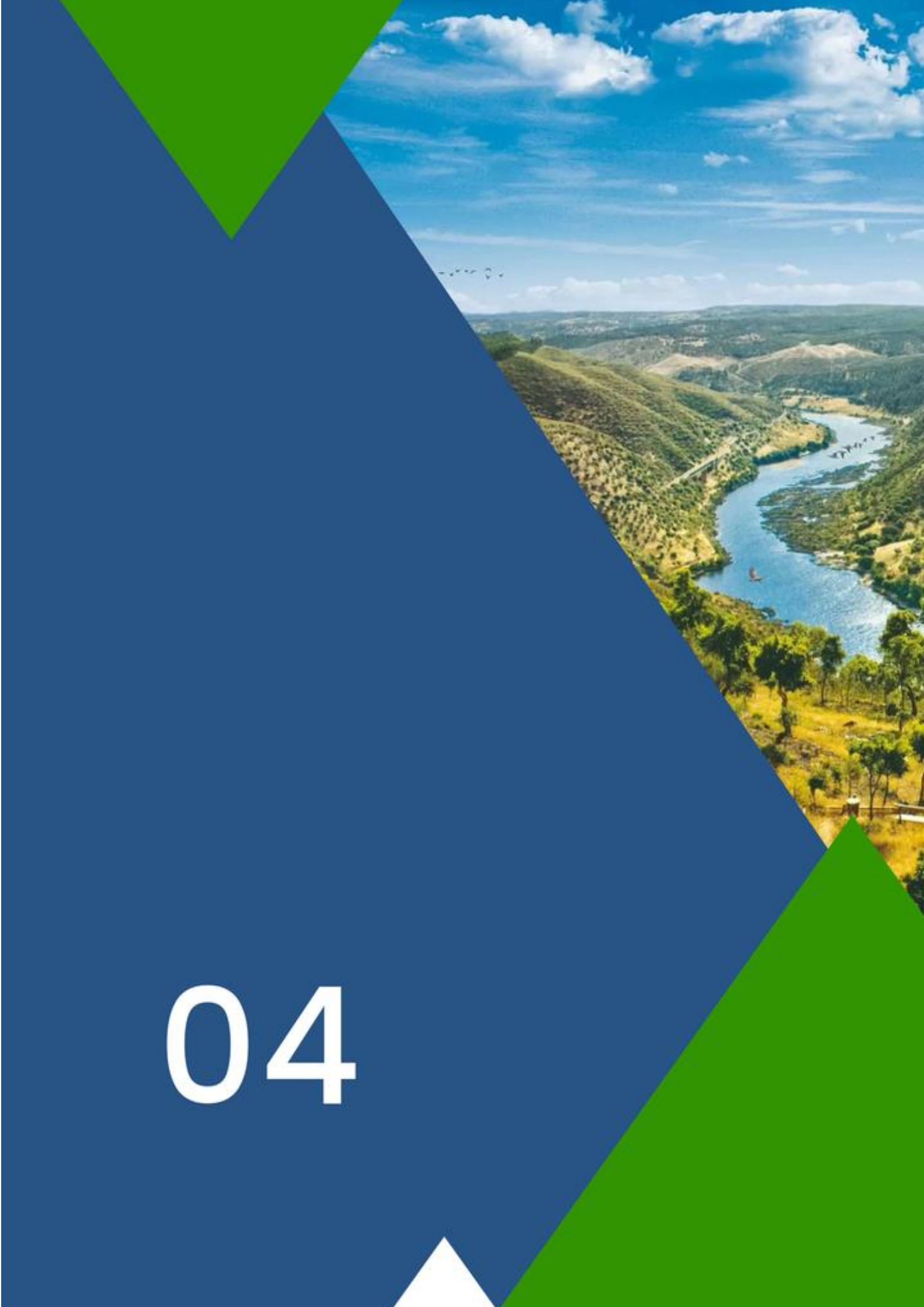
Por forma a atingir as metas contempladas na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação, os objetivos do Plano para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Gavião concentram-se, sobretudo, em questões de igualdade significativas e na área de intervenção. Uma estratégia chave para o estabelecimento de objetivos de igualdade é a de conduzir para melhores resultados as pessoas de grupos mais vulneráveis.

Com base nesta estratégia, a Avaliação do Plano de Igualdade Municipal apresenta como objetivos principais:

- A análise do Plano de Igualdade do Município de Gavião e a elaboração de um conjunto de recomendações;
- Elaboração de linhas orientadoras, na eventualidade da elaboração/atualização de novos planos, assegurando a eficácia e sustentabilidade dos mesmos.

De acordo com os objetivos principais, a Avaliação do Plano de Igualdade Municipal apresenta ainda os seguintes objetivos específicos:

- Verificação das intervenções já existentes relativas à promoção da igualdade;
- Análise da partilha de recursos e de informação existente;
- Verificação do conhecimento dos agentes locais em matéria de igualdade;
- Verificação relativa à visibilidade das políticas locais para a igualdade de género e concertação das estratégias.



04

4. Enquadramento

4.1. Enquadramento Legal

A promoção da igualdade entre mulheres e homens e a não-discriminação são deveres, desde logo, identificados na Constituição da República Portuguesa e Portugal encontra-se vinculado aos principais instrumentos em matéria de igualdade e não-discriminação e assumiu vários compromissos no quadro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia, da Organização do Tratado do Atlântico Norte, entre outros.

Adicionalmente, e ao nível internacional e nacional apresentam-se de seguida alguns documentos de referência no âmbito dos planos de Igualdade e avaliação dos mesmos.

Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (âmbito internacional)

A Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 18 de Dezembro de 1979, tendo-se tornado o mais importante instrumento internacional, juridicamente vinculativo, de promoção e defesa dos direitos das mulheres e uma fonte de inspiração para outros documentos internacionais que visam o combate à discriminação baseada no sexo. Portugal ratificou-a a 30 de Julho de 1980 e entrou em vigor a 3 de Setembro de 1981. Esta convenção fundamenta-se na dupla obrigação de eliminar a discriminação baseada no sexo e de assegurar a igualdade entre mulheres e homens em todas as áreas da vida.⁵

Declaração e Plataforma da Ação de Pequim (âmbito internacional)

Declaração adotada na IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, realizada em Pequim, em Setembro de 1995. Nesta Declaração, os Governos adotam e comprometem-se

⁵ Fonte: *Guia Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW)*. CIG, 2011.

explicitamente a pôr em prática a Plataforma de Ação de Pequim (PAP) de modo a garantir que a perspetiva de igualdade entre mulheres e homens será refletida em todas as suas políticas e programas, e apelam ao sistema das Nações Unidas, às instituições financeiras regionais e internacionais, às demais instituições regionais e internacionais relevantes e a todas as mulheres e homens, bem como às organizações não-governamentais, com pleno respeito pela sua autonomia, e a todos os setores da sociedade civil para que, em cooperação com os Governos, se empenhem plenamente e contribuam para a implementação da PAP. A Plataforma de Ação de Pequim estabeleceu compromissos de ação em 12 áreas críticas, incluindo: pobreza, educação e formação, economia, poder e tomada de decisão, saúde, meios de comunicação social, ambiente, conflitos armados, instituições oficiais e violência contra as mulheres, sendo um dos principais quadros de referência para a promoção da igualdade de género e as suas disposições são dialogantes com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e a Agenda 2030 das Nações Unidas, especialmente com o ODS 5: alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e meninas.⁶

Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local

A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, elaborada e promovida pelo Conselho dos Municípios e Regiões da Europa (CCRE), foi redigida no âmbito de um projeto (2005-2006) levado a cabo pelo Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e apoiado pela Comissão Europeia no quadro do 5º Programa de ação comunitária para a igualdade das mulheres e dos homens. A Carta europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local dirige-se às coletividades locais e regionais da Europa, que são convidadas a subscrevê-la, a tomar publicamente posição relativamente ao princípio de igualdade das mulheres e dos homens e a implementar, no seu território, os compromissos definidos na Carta. A Carta é um instrumento de política pública assente em direitos, e embora não sendo vinculativa, estabelece metas e define as principais áreas de intervenção para os Municípios. É, acima de tudo, um compromisso público, formal e político para a concretização da igualdade entre mulheres e homens ao nível local. Ambiciosa na sua abrangência, a implementação desta Carta implica a definição de prioridades e de medidas bem como o estabelecimento de parcerias locais.⁷

⁶ Fonte: *Beijing Declaration and Platform for Action*. UN Women, 1995.

⁷ *Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local*. CCRE, 2006.

Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (âmbito internacional)

A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, ou Convenção de Istambul, foi adotada em Istambul, a 11 de maio de 2011, aprovada pelo Governo português a 16 de Novembro de 2012 e ratificada pela Assembleia da República a 21 de Janeiro de 2013. Entrou em vigor em Portugal a 1 de Agosto de 2014. É um instrumento jurídico vinculativo, de âmbito internacional que visa a proteção das mulheres contra todas as formas de violência, a prevenção, contribuindo para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, por via da eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres. É também seu objetivo, conceber um quadro global de políticas, medidas de proteção e assistência, promover a cooperação internacional e apoiar as organizações e organismos responsáveis pela aplicação da lei para que cooperem de maneira eficaz, adotando uma abordagem integrada, com vista a eliminar a violência contra as mulheres e a violência doméstica.⁸

Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (âmbito internacional)

Implementada em 2016, esta agenda representa os objetivos mais ambiciosos até 2030, através da definição de dezassete eixos prioritários de atuação, designadamente, os dezassete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. No âmbito do enquadramento dos planos de igualdade, destaca-se o objetivo 5 – Alcançar a Igualdade de Género e empoderar todas as mulheres e raparigas, para o qual estão previstas nove metas a alcançar entre 2016-2030. Este conjunto de medidas pretende eliminar todas as formas de violência contra mulheres e raparigas, promovendo, simultaneamente, o acesso destas às mesmas oportunidades que os homens. Esta estratégia, por sua vez, assenta na consolidação e/ou implementação de políticas para este fim.⁹

Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025 (âmbito europeu)

A Estratégia Europeia de Igualdade de Género 2020-2025, apresentada em Março de 2020 pela Comissão Europeia, traça um conjunto de medidas chave, incluindo o fim da violência e dos estereótipos baseados no género, a garantia da igualdade de participação e de oportunidades no

⁸ Fonte: *Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as Mulheres e a violência doméstica*. CIG, 2013.

⁹ Fonte: *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. UNRIC, 2015.

Cofinanciado por:

mercado de trabalho (incluindo a igualdade salarial) e a consecução do equilíbrio entre os géneros na tomada de decisões políticas.¹⁰

Pacto de Cooperação para a Solidariedade Social (âmbito nacional)

O Pacto de Cooperação para a Solidariedade Social, foi subscrito em 19 de Dezembro de 1996 pelo Governo, pela Associação Nacional dos Municípios Portugueses, pela Associação Nacional de Freguesias, pela então União das Instituições Particulares de Solidariedade Social, pela União das Misericórdias Portuguesas e pela União das Mutualidades Portuguesas, tem representado, desde essa data fundadora até aos dias de hoje, o referencial do modelo de parceria público-social com o objetivo primordial da criação de uma rede nacional de proteção social, equipamentos e serviços, principalmente dirigida aos cidadãos em situação de maior vulnerabilidade e exclusão social. Foi a partir do Pacto de Cooperação que se aprofundou o modelo de parceria e cooperação entre o setor público e o setor social e solidário. Neste contexto, com a definição de um conjunto de princípios e compromissos comuns, foi possível, no quadro da centralidade dos interesses e direitos dos cidadãos constitucionalmente consagrados, desenhar um modelo de cooperação em que as diferentes responsabilidades se tornaram o referencial de intervenção conjunta.¹¹

Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (âmbito nacional)

Publicada a 21 de Maio de 2018, esta Estratégia Nacional surgiu na sequência da Agenda para o Desenvolvimento Sustentável 2030, procurando dar resposta à eliminação de todos os obstáculos que impeçam o exercício da igualdade entre mulheres e homens, em contexto nacional. Para tal, a estratégia está assente em três Planos Nacionais de Ação que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de igualdade entre mulheres e homens (IMH), prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD) e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIC). Por sua vez, estes planos definem um conjunto de medidas a ser implementadas até 2021, seguindo-se uma metodologia de avaliação nos quatro anos seguintes, repetindo o processo durante a linha temporal em vigor.¹²

¹⁰ Fonte: *Estratégia para a Igualdade de Género*. Comissão Europeia, 2020.

¹¹ *Pacto de Cooperação para a Solidariedade Social*. República Portuguesa, 1996.

¹² *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual*. CIG, 2020.

Cofinanciado por:



4.2. Boas Práticas

Como exemplo de Boas práticas, destacam-se o projeto PLOTINA e, complementarmente, outras boas práticas identificadas no âmbito de ações de implementação do PMIND, pelos grupos participantes.

Ressalva-se ainda que, no âmbito de ações de implementação do PMIND, foram mencionados como instrumentos essenciais para a Igualdade e a Não Discriminação, a elaboração dos Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação e o Núcleo de Atendimento às Vítimas de Violência Doméstica (NAVVD).

Os melhores canais identificados pelos grupos participantes para divulgação dos PMIND no território do Alto Alentejo foram as redes sociais da CIMAA e dos Municípios, seguindo-se os *workshops* e atividades de formação, e as redes sociais e o *website* da APAV e NAVVD.

Os principais pontos fortes da região mencionados para a implementação dos PMIND foram a realização de ações de sensibilização, nomeadamente nas escolas, bem como a existência de um diagnóstico detalhado e o empenho dos Municípios e das Equipas para a Igualdade na Vida Local.

Por sua vez, destacaram-se como principais ameaças à implementação dos PMIND, a falta de informação - sobretudo de acesso fácil - e de motivação, assim como a fraca participação/adesão às iniciativas implementadas e em curso. A nível sociocultural foi identificada também a existência de uma população envelhecida no território e a perpetuação de estereótipos de género e de pressões sociais, que condicionam a igualdade entre homens e mulheres. Por último, foi mencionada a falta de orçamento para a execução das ações.

Projeto PLOTINA



Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training

O objetivo geral do projeto PLOTINA, projeto financiado pelo programa *Horizon 2020* da União Europeia, passou pelo desenvolvimento, implementação e avaliação de Planos de Igualdade de Género ajustados através de estratégias inovadoras e sustentáveis para as Organizações de Investigação envolvidas e por forma a atingir os seguintes:

- Estimular uma mudança cultural consciente;
- Promover o desenvolvimento da carreira de investigadores tanto femininos como masculinos e evitar o desperdício de talento, particularmente no caso das mulheres;

Cofinanciado por:

- Assegurar a diversificação de pontos de vista e metodologias (neste caso, tendo em conta a dimensão e análise género/sexo) na investigação e no ensino.

O plano de trabalho desenvolveu-se em quatro fases globais:

- Avaliação da situação atual;
- Conceção de planos de igualdade para cada organização;
- Implementação e avaliação da implementação das ações;
- Criação de uma plataforma de recursos, entre os quais recursos de avaliação, a ser utilizada por entidades em toda a Europa, por forma a apoiar a implementação dos seus planos de igualdade.

No que se refere à fase de avaliação, a monitorização baseou-se em dez indicadores principais e quarenta indicadores específicos a ser selecionados de acordo com o foco de cada plano, tendo esses indicadores sido testados intensivamente por seis organizações.

O levantamento e análise consiste num levantamento virtual, que fornece uma estrutura clara para o processo de recolha de dados e uma ferramenta de visualização que apresenta os dados de progresso de uma forma fácil de apreender, juntamente com um indicador global.

Em forte consonância com os objetivos do Espaço Europeu da Investigação (EEI) em matéria de igualdade de género, o projeto PLOTINA contribuiu para o aumento do número de investigadoras, para a promoção das suas carreiras e para a integração da dimensão do género na conceção, avaliação e implementação da investigação, por forma a melhorar a sua qualidade e relevância e para fomentar a excelência e o valor social das inovações sendo, portanto, um caso de sucesso a ter em conta.

Projeto Eu não agrido



O projeto Eu não agrido teve como objetivo principal contribuir para erradicar a tolerância social às diversas manifestações de violência contra as mulheres e violência doméstica, sensibilizar para os seus impactos e promover uma cultura de não-violência, direitos humanos, igualdade e não discriminação.

O projeto, com início a 1 de julho de 2020 e término a 31 de dezembro de 2022 no Agrupamento de Escolas de Aljustrel, promoveu a criação de programas e mecanismos de prevenção e estratégias de apoio a crianças e jovens, ao nível da prevenção primária e secundária.

Cofinanciado por:

"Eu Não Agrido!" é financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) através do programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE) e por verbas provenientes dos jogos sociais.

Programa Namorar com Fair Play



O Programa de Namorar com fair play tem como objetivos:

- Promover a concretização do direito à igualdade e inclusão social de todos os jovens, combatendo as desigualdades e discriminações;
- Prevenir a vitimização dos jovens e a violência baseada nas desigualdades de género;
- Promover a luta contra a violência no namoro; eliminar os estereótipos de género através da promoção de uma cultura de não-violência;
- Sensibilizar os jovens para a igualdade entre homens e mulheres como parte integrante dos direitos humanos; identidade de género.

O “Namorar com fair play” é uma ação de voluntariado em que as atividades são promovidas por associações juvenis, ou outras sem fins lucrativos, e decorrem em estabelecimentos de ensino ou junto de outras entidades que trabalham com/para jovens, a nível nacional. Este programa é coordenado pelo Instituto Português do Desporto e Juventude (IPDJ).

Projeto Euroace VIOGEN



O Projeto transfronteiriço EUROACE-VIOGEN tem como objetivo de melhorar a intervenção e a proteção das mulheres vítimas de violência através da implementação de mecanismos de cooperação e colaboração entre os dois países (Espanha e Portugal), bem como do desenvolvimento de instrumentos inovadores de cooperação transfronteiriça.

Cofinanciado por:



05

5. Metodologia de Avaliação

O processo de Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação assenta numa metodologia de avaliação eclética e plural que combina estratégias, métodos e indicadores de natureza diversa adaptados às várias vertentes e dimensões a avaliar:

“**Avaliação de quarta geração**”, que assenta na mobilização de representantes do pessoal técnico e dirigente com envolvimento no projeto (quer tenham tido responsabilidades na execução, quer sejam destinatários/as das atividades) como fonte privilegiada de informação direta. Pretende-se reforçar a componente reflexiva destes/as como sujeitos participantes e não como meros objetos (fornecedores/as de informação) do processo avaliativo;

- **Desenvolvimento de respostas a questões** relativas ao sistema de relações interinstitucionais construído, à execução e aos efeitos; estruturando-se desta forma um exercício de avaliação com uma incidência global e sistémica de análise e avaliação do projeto nas suas várias dimensões, não se restringindo aos resultados finais de todas as atividades, mas, igualmente, ao processo de preparação, implementação e gestão (avaliação *on going*, formativa, e final, sumativa).

Avalia-se todo o processo de elaboração, aprovação e implementação do Plano com duas fases distintas de recolha de informação:

- **Informação primária**, nomeadamente indicadores de progresso e de resultados (através de inquéritos e *focus group* de avaliação das pessoas que participarem nas atividades);
- **Informação secundária**, que inclui outras fontes de informação qualitativa e quantitativa.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação tem dois tipos de abrangência: os territórios (dimensão externa) e as entidades (dimensão interna). Como tal, estas dimensões devem estar presentes em todas as atividades e produtos. Cada produto tem associado um ou mais critérios de avaliação, tendo-se considerado, para a presente avaliação, os critérios de avaliação propostos no documento de referência *Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis* (POISE, 2020).

Cofinanciado por:

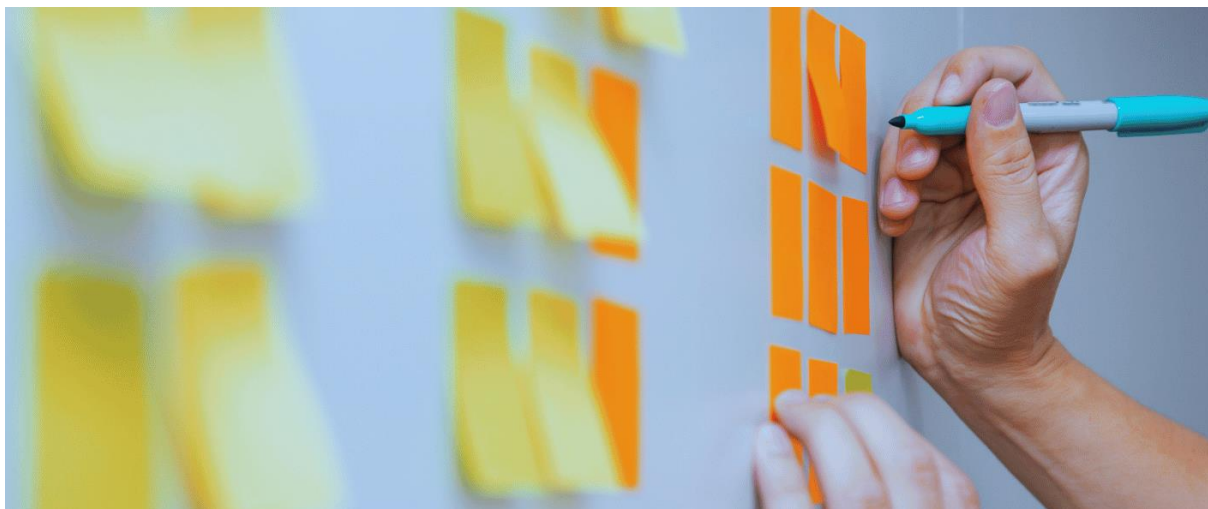
Tabela 3 – Atividades e produtos inerentes à elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Gavião e respetivos critérios de avaliação.

Atividades	Produtos	Crítérios
Dinamizar a EIVL (Equipa para a Igualdade) na Vida Local);	Relatório do Diagnóstico	Adequabilidade Utilidade
Elaboração/atualização e implementação do Plano para a Igualdade	Plano para a Igualdade	Adequabilidade Utilidade Boa governação e transparência
	Relatório de execução do Plano para a Igualdade	Adequabilidade da execução Implementação do modelo de governação
Divulgação e Avaliação do Plano para a Igualdade	Produto das Ações de Divulgação Empreendidas	Divulgação
	Relatório de Avaliação do plano	Adequação metodológica Abrangência Utilidade

5.1. Instrumentos de trabalho e análise

A estratégia metodológica de Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação inclui a combinação das seguintes instrumentos de trabalho e análise:

1. Análise da literatura
2. Análise documental
3. Metodologia Participativa (*focus group*)
4. Inquéritos *online* / *polls* dedicadas
5. Entrevistas
6. Elaboração de relatórios



a. Análise da literatura

Mapeamento de documentos produzidos, destaque dos principais conceitos e conquistas alcançadas. Referência a boas práticas, análise documental e referencial académico.

Esta análise pretende referenciar e comparar o trabalho desenvolvido com base nas melhores práticas disponíveis e identificar pontos de melhoria adequadas ao contexto específico do Município de Gavião.



b. Análise documental

Análise documental de toda a informação presente em relatórios e diagnósticos realizados pelo Município e pela CIMAA, entre outros relevantes, incluindo o relatório de Diagnóstico e o atual Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação. Depois de efetuada esta análise, será criada uma

Cofinanciado por:

base de dados que possibilitará avaliar o grau de execução das medidas e a sua pertinência, coerência, adequabilidade e efetividade, que se traduz na caracterização dos tipos de ações executadas.



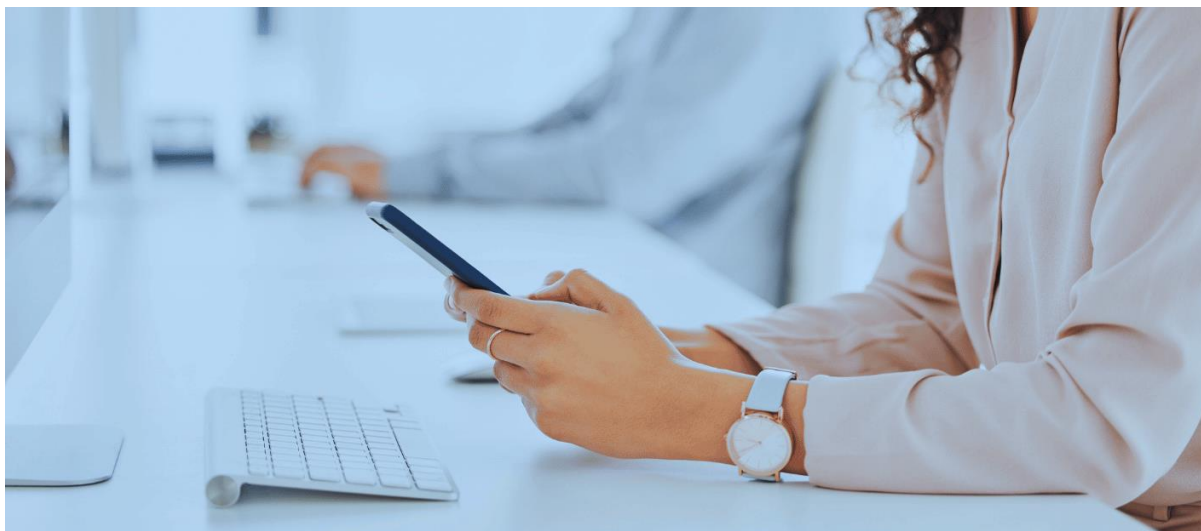
C. Metodologia Participativa (*focus group*)

Esta metodologia assenta no objetivo de aprofundar o conhecimento sobre os processos de implementação e consolidação dos planos municipais, procurando, de forma direta e participativa, dar voz aos intervenientes diretos na execução destes, através da realização de sessões de trabalho que terão por base guiões de orientação. Estes guiões são enviados previamente aos participantes em cada sessão de trabalho ajustando a sua preparação às atividades a desenvolver neste âmbito.

Nos *focus group* estão representadas as entidades que atuam no território e que foram auscultadas na execução dos diagnósticos e dos planos. Pretende-se com esta metodologia participativa a aplicação de soluções integradas, optando por juntar grupos mais diversos que, por sua vez, levarão a uma maior diversidade de opiniões, num contexto mais alargado. O diálogo que se pretende destas sessões é direcionado não só para a discussão dos temas referentes ao plano de igualdade, mas também à consequente divulgação destes mesmos planos.

Serão promovidos momentos de auscultação dedicados e de partilha de experiências o que permitirá ir ajustando a metodologia e os instrumentos e acompanhar a articulação entre Municípios na definição conjunta de ações comuns a implementar.

Cofinanciado por:



d. Inquéritos *online* / *polls* dedicadas

Com a realização de inquéritos ou *polls* dedicadas a desenvolver em reuniões de trabalho pretende-se alargar o número de entidades auscultadas ao longo do processo de avaliação e compreender as configurações relacionais mantidas pelos Municípios da Região do Alto Alentejo em contexto de elaboração e implementação dos Planos de Igualdade, pelo que serão desenvolvidos curtos inquéritos específicos a esta temática, disponíveis em plataforma *online* de fácil acesso.

Estes inquéritos são instrumentos curtos e precisos, pretendendo ser uma ferramenta de apoio às restantes atividades, nomeadamente as relativas aos *focus groups*.

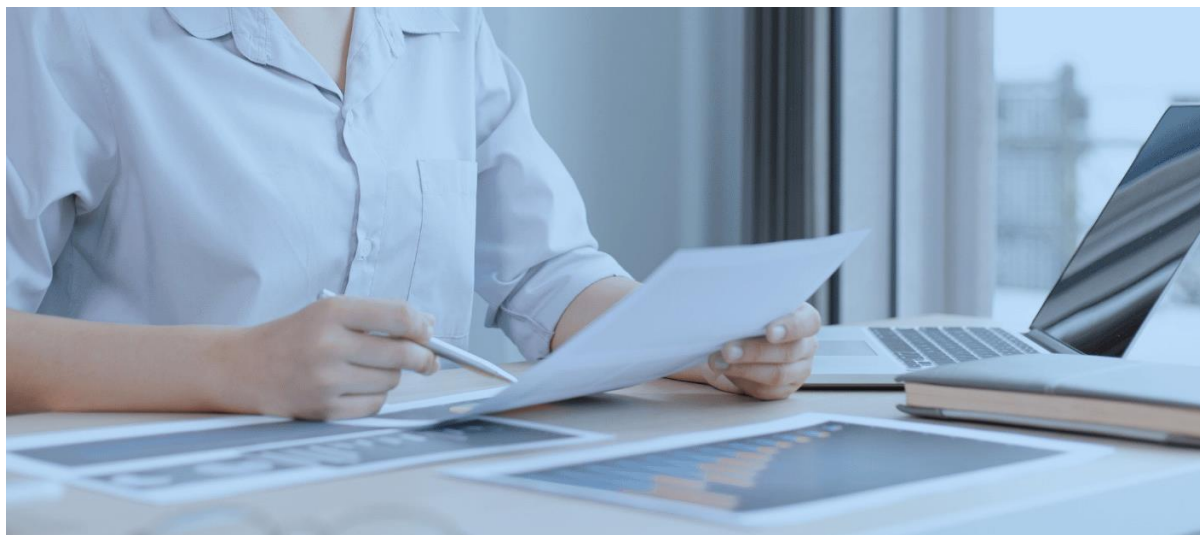


e. Entrevistas

Na eventualidade de se verificar necessário, serão realizadas entrevistas dedicadas a intervenientes-chave que, direta ou indiretamente, estiveram envolvidos/as na elaboração e implementação dos planos municipais para a igualdade. Esta ferramenta de trabalho pretende obter respostas a questões ligadas ao processo de conceção, aprovação e concretização destes instrumentos.

As entrevistas têm um carácter direcionado, pretendendo-se um referencial de informação específica vinda de interlocutores chave. São abordadas questões relativas a :

- Práticas organizacionais;
- Desenvolvimento social e combate à pobreza e discriminação;
- Redes municipais e associativismo local;
- Emprego e economia local;
- Combate à violência de género.



f. Elaboração de relatórios

Será produzido um relatório de Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, e serão igualmente elaborados relatórios técnicos relativos a cada uma das principais atividades do projeto.

Será, igualmente elaborado um relatório final, decorrente de todo o processo de avaliação considerado neste documento.

5.2. Ferramenta de Suporte à Avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade

Tomando como referência o *Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis (POISE, 2020)*, e mais precisamente a grelha comum de uniformização de padrões de análise e validação, foi desenvolvida pela Equipa de Avaliação uma Ferramenta de Suporte à Avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade.

A Ferramenta de Suporte à Avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade permite avaliar os critérios estabelecidos no *Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis (POISE, 2020)* e determinar a respetiva notação de cada critério e por total.

A cada critério correspondem quatro subcritérios, que são verificados em cada critério. Cada subcritério possui na grelha uma descrição daquilo que tem que ser evidenciado, por parte dos produtos tangíveis submetidos para validação, para ser classificado como “Sim” (subcritério verificado). Tal não acontecendo, o avaliador deverá considerar “Não” (subcritério não verificado). A

Cofinanciado por:

quantidade de subcritérios verificados, ou seja, que obtenham um “Sim”, dita a pontuação a atribuir ao critério em análise. Desta forma, a notação de cada critério varia entre “0” e “4” conforme a resposta a cada subcritério:

Pontuação a atribuir no critério em análise em função do número de “SIM” nos subcritérios
4 – Muito Elevado/Muito Bom
3 – Bom
2 – Minimamente Satisfatório
1 – Baixo/insuficiente
0 – Inexistente

Nas figuras seguinte ilustram-se os quadros constituintes da *Ferramenta de Suporte à Avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade*.

Adequabilidade		
Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
Conformidade com o contratualizado	O relatório de diagnóstico apresentado inclui todos os indicadores relevantes constantes da tabela de indicadores previstas no anexo 1 do Aviso?	
Adequação metodológica	Estão clara e corretamente identificadas as metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para Diagnósticos participativos do projeto Local Gender Equality)?	
Mobilização de recursos internos	Existe um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que levarão a cabo a execução do diagnóstico?	
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?	
Número total de “SIM”		0

Utilidade		
Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
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?	
Identificação das necessidades e priorizaçã	Estão claramente identificadas as necessidade e áreas de intervenção prioritárias para a subsequente elaboração do Plano?	
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?	
Divulgação do diagnóstico	Os resultados do diagnóstico foram apresentados aos atores locais?	
Número total de “SIM”		0

Figura 4 – Ilustração da Ferramenta de Suporte à Avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade – Avaliação da Elaboração do Diagnóstico.

Adequabilidade		
Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
Compromisso político	O Plano foi aprovado em Reunião de Câmara e/ou Assembleia Municipal?	
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?	
Mobilização dos stakeholders	O Plano prevê a constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local?	
Objetivos SMART	O Plano estabelece objetivos SMART5 para os primeiros 12 meses, para toda a sua vigência (quatro anos) e metas acumuladas até ao final de 2021?	
Número total de "SIM"		0

Utilidade		
Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
Carácter inovador	O Plano está pensado para ser transformador da realidade do território integrando uma transversalização da perspetiva de igualdade género (mainstreaming de género)?	
Resolução dos problemas e necessidades	O Plano prevê medidas que respondam às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no Relatório de Diagnóstico?	
Entidades responsáveis	O Plano identifica de forma clara quem são as entidades responsáveis pela implementação de cada medida?	
Identificação dos recursos	O Plano identifica os recursos que são necessários mobilizar para a implementação de cada medida, nomeadamente os recursos financeiros para os primeiros 12 meses de execução do plano para a igualdade (ou até ao final de dezembro de 2021)?	
Número total de "SIM"		0

Boa Governação e transparência		
Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
Comunicação e transparência	O Plano está acessível no site da Câmara e prevê uma estratégia de divulgação junto da população?	
Prestação de contas	O modelo de governação prevê a apresentação de um relatório dos primeiros 12 meses de execução à Assembleia Municipal, previamente validados pela Equipa para a Igualdade na Vida Local e submetidos ao Executivo Camarário?	
Avaliação dos primeiros 12 meses	Está prevista no plano uma avaliação dos primeiros 12 meses de implementação realizada por uma entidade externa e validada pela Equipa para Igualdade na Vida Local?	
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?	
Número total de "SIM"		0

Figura 5 – Ilustração da Ferramenta de Suporte à Avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade – Avaliação do Plano para a Igualdade.

Adequabilidade da execução		
Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
Adequação metodológica	A metodologia de recolha de dados é claramente identificada e suportada por evidências?	
Conformidade	O relatório de execução apresentado inclui um ponto de situação de todos os indicadores previstos no	
Execução das medidas	O relatório evidencia uma execução superior a 70% das medidas previstas para o respetivo período?	
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?	
Número total de "SIM"		0

Implementação do modelo de governação		
Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
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)?	
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)?	
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?	
Comunicação e transparência	O relatório dos primeiros 12 meses de execução do Plano está acessível no site da Câmara?	
Número total de "SIM"		0

Figura 6 – Ilustração da Ferramenta de Suporte à Avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade – Avaliação do Relatório de execução do Plano para a Igualdade.

Cofinanciado por:

Divulgação		
Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
Identificação de entidades congéneres	Foram identificados e contactadas outras autarquias para partilha de experiências na implementação de planos para a igualdade?	
Encontro com pares	Foi promovido um encontro com uma ou mais autarquias para troca de experiências e validação do processo?	
Enriquecimento mútuo	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas aprendizagens para os territórios envolvidos no processo?	
Validação de boas práticas	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas boas práticas que possam ser disseminadas noutros territórios?	
Número total de "SIM"		0

Figura 7 – Ilustração da Ferramenta de Suporte à Avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade – Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas .

Fase	Produtos	Média
1	Relatório de Diagnóstico	0
	Plano para a Igualdade	0
	Relatório de execução do Plano para a Igualdade	0
2	Produto das ações de divulgação empreendidas	0

Figura 8 – Ilustração da Ferramenta de Suporte à Avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade – Avaliação do Relatório de Avaliação do plano.

5.3. Equipa técnica

Elsa Ferreira Nunes, detém um Mestrado em Sociologia das organizações e do trabalho no ISCSP e um Bacharelato em Ciências da Educação e uma Licenciatura em Sociologia (ISCTE). No âmbito da sua atividade profissional esteve ligada à Arquitetura e Gestão da Formação especialmente vocacionada para Quadros Médios e Superiores. Desenvolveu igualmente atividades relacionadas com análise de projetos e consultoria, nomeadamente no IAPMEI onde teve responsabilidade em diversos programas.

Flávia Duarte, licenciou-se em Gestão em 2011, com pós-graduação em Economia no ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa. Atua na gestão de projetos, nacionais e europeus, nas áreas do desenvolvimento regional.

Isabel Mourato, possui um Mestrado em Ciência Política Cidadania e Governação, Especialização em Administração e Gestão Escolar, com Pós-Graduação em Gestão da Qualidade. Possui ainda formação em Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (NP 4552:2016), Especialização em Igualdade de Género, em Ética, Educação e Cidadania, em Ética nos Cuidados de Saúde e em Ética, Cidadania, Responsabilidade Social e Ambiental. No decurso da sua atividade profissional Isabel Mourato foi ainda responsável pela implementação e verificação do Plano de Igualdade de Género do Politécnico de Portalegre.

Cofinanciado por:



The image features a photograph of a stone wall on the left, a stream on the right, and lush green trees in the background. The photograph is partially obscured by a large blue triangle on the left and two green triangles at the top and bottom right. The number '06' is printed in white on the blue triangle.

06

6. Caracterização Geral da Execução¹³

No âmbito da implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação foi elaborado um cronograma com o objetivo de promover a implementação das Ações Iniciais previstas para o primeiro ano (2023).

Tomando como referência o cronograma de implementação apresentado, serão executadas 70% das medidas previstas no PMIND durante o primeiro ano de Implementação do Plano (2023), até 31 de Maio de 2023.

O cronograma de implementação encontra-se subdividido de acordo com a seguinte estrutura:

- PAIMH – Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
- PAVMVD – Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência Contra Mulheres e Violência Doméstica
- PAPCTSH – Plano de Ação para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos

As figuras seguintes representam o cronograma de implementação dos Planos Municipais Igualdade no território do Alto Alentejo no qual se inclui o PMIND de Gavião.

¹³ Implementação do PMIND em curso: execução a atualizar.

	Medidas	Indicadores	Alter do Chão	Aronches	Avis	Campo Maior	Castelo de Vide	Crato	Elvas	Fronteira	Gavião	Marvão	Monforte	Nisa	Ponte de Sor	Portalegre	Souzel	fev/23		mar/23				abr/23				mai/23																		
																		S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22														
1	Constituir e/ou promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano	Constituição da EIVL	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X																												
		N.º de reuniões e/ou presença em eventos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
	Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação	N.º de ações de sensibilização	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓									X	X																			
	Divulgar o PMIND	N.º de ações de divulgação	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			X	X	X																								
	Afetar recursos financeiros no orçamento municipal para implementação de medidas do PMIND	Existência de verbas destinadas ao PMIND	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			X	X	X																								
	Criar um separador temático no site do Município	N.º de separadores temáticos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			X																										
2	Realizar workshop para capacitação e promoção do empreendedorismo e da "Liderança Feminina"	N.º de workshop realizados	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓																											X		
	Criar guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada, entre homens e mulheres.	N.º de guias criados	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓																													
	Criar procedimentos específicos ou divulgar os procedimentos já existentes para denúncia e/ou apresentação de queixa bem como sobre procedimentos de reparação de danos em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho	N.º de procedimentos criados e/ou divulgados internamente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓										X	X																		
	Criar iniciativas de diálogo com os/as colaboradores/as ou representantes para avaliação de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros.	N.º de iniciativas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓																										X			
	Divulgar medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc.	N.º de ações de divulgação	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓																													
	6	Criar guia de orientação para a utilização de linguagem inclusiva	N.º de guias criados	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓																												X

Figura 9 – Calendário PAIMH - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

Cofinanciado por:

1	Medidas	Indicadores	Alter do Chão	Arronches	Avis	Campo Maior	Castelo de Vide	Crato	Elvas	Fronteira	Gavião	Marvão	Monforte	Nisa	Ponte de Sor	Portalegre	Sousel	fev/23		mar/23			abr/23				mai/23								
																		S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22			
	Promover sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica	N.º de ações promovidas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓																X		
	Promover workshop no âmbito da violência doméstica	N.º de workshop promovidos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓															X			
	Reforçar a divulgação das estruturas especializadas para a intervenção na VD	N.º de ações de divulgação	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓														X	X			
	Promover ações de sensibilização sobre a saúde sexual feminina	N.º de ações de sensibilização	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓																	X				

Figura 10 – Calendário PAVMVD – Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência Contra Mulheres e Violência Doméstica.

Cofinanciado por:



Vertente	Medida	Indicador de concretização	Previsto	Executado
	eventos e iniciativas do Plano	N.º de reuniões e/ou presença em eventos	3	1*
Externa	2. Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação	N.º de ações de sensibilização	1	1
Interna	3. Divulgar o PMIND	N.º de ações de divulgação	1	1
	4. Criar um separador temático no site do Município	N.º de informações novas publicadas	1	1
Externa	5. Realizar workshop para a capacitação e promoção do empreendedorismo e da “Liderança Feminina”	N.º de workshops realizados	1	1
	6. Dinamizar sessões de informação e/ou sensibilização junto das empresas e organizações no	N.º de sessões realizadas	1	0**

Cofinanciado por:

Vertente	Medida	Indicador de concretização	Previsto	Executado
	âmbito da IGND e conciliação entre a vida pessoal e familiar			
	7. Criar guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada, entre homens e mulheres	N.º de guias criados	1	1
Interna	8. Incluir a temática de género e não discriminação nas provas de conhecimentos dos procedimentos concursais	N.º de questões incluídas nas provas de conhecimentos	1	0**
	9. Criar procedimentos específicos ou divulgar os procedimentos já existentes para denúncia e/ou apresentação de queixa bem como sobre procedimentos de reparação de danos em situações de discriminação,	N.º de procedimentos criados e/ou divulgados internamente	1	1

Cofinanciado por:

Vertente	Medida	Indicador de concretização	Previsto	Executado
	assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho			
	10. Criar iniciativas de diálogo com os/as colaboradores/as ou representantes para avaliação de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros.	N.º de iniciativas	1	1
	11. Divulgar medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc.	N.º de ações de divulgação	1	1

Cofinanciado por:

Vertente	Medida	Indicador de concretização	Previsto	Executado
	12. Promover ações de formação para o pessoal técnico municipal	N.º de ações realizadas	1	0**
		N.º de pessoal capacitado	1	0**
Externa	13. Promover sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica	N.º de ações promovidas	1	1
	14. Promover workshop no âmbito da violência doméstica	N.º de workshop promovidos	1	1
	15. Reforçar a divulgação das estruturas especializadas para a intervenção na VD	N.º de ações de divulgação	1	1
	16. Criar rede de parcerias com entidades empregadoras locais para (re)inserção laboral de vítimas de VMVD	N.º de parcerias criadas	1	0**

Cofinanciado por:

Vertente	Medida	Indicador de concretização	Previsto	Executado
	17. Assinalar o Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18/10)	Publicação nas redes sociais e/ou Website do Município	1	0**
	18. Promover ações de sensibilização para jovens sobre o TSH	N.º de ações de sensibilização	1	1

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

**A executar fora do período da operação (após 30 de junho de 2023).

07



7. Participação no processo de Avaliação¹⁴

A metodologia de Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação inclui a combinação de diversos instrumentos de trabalho e análise, incluindo métodos ativos de participação, nomeadamente *focus group*, inquéritos *online* / *polls* dedicadas e entrevistas.

Neste contexto, no âmbito da reunião “Planos Municipais para a Igualdade”, foram convidados os representantes dos Municípios a partilhar a sua experiência relativamente ao processo de desenvolvimento dos Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação e eventuais sugestões. De um modo geral, todos os Municípios destacaram a relevância e interesse do projeto Planos Municipais para a Igualdade no território do Alto Alentejo para a região e respetivos Municípios.

Relativamente às metodologias implementadas foram consideradas adequadas face aos objetivos propostos, salientando-se a importância de assegurar a capacidade de envolvimento Municípios e *stakeholders* de forma eficiente e integrada, minimizando o número de eventos (sobretudo presenciais) por limitações em termos de disponibilidade dos Recursos Humanos e entidades envolvidas no processo.

Na sequência das sugestões apresentadas, estabeleceu-se que outras sessões de participação essenciais à Avaliação do PMIND seriam realizadas durante ações e eventos inerentes à implementação do PMIND.

Na sequência das sugestões apresentadas, estabeleceu-se que outras sessões de participação essenciais à Avaliação do PMIND seriam realizadas durante ações e eventos inerentes à implementação do PMIND.

Neste contexto, a 14 de fevereiro de 2023 decorreu a reunião “Planos Municipais para a Igualdade”, em formato presencial, na qual estiveram representados a CIMAA, a IrRADIARE, o Instituto Politécnico de Portalegre e os Municípios que integram a Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo. No âmbito desta reunião os representantes dos Municípios e da CIMAA foram convidados a partilhar a sua experiência relativamente ao processo de desenvolvimento dos Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação e eventuais sugestões. De um modo geral, todos os Municípios destacaram a relevância e interesse do projeto Planos Municipais para a Igualdade no território do Alto Alentejo para a região e respetivos Municípios.

¹⁴ Implementação do PMIND em curso: participação a atualizar na sequência de novas sessões de participação a realizar durante ações e eventos inerentes à implementação do PMIND.

Relativamente às metodologias implementadas foram consideradas adequadas face aos objetivos propostos, salientando-se a importância de assegurar a capacidade de envolvimento Municípios e *stakeholders* de forma eficiente e integrada, minimizando o número de eventos (sobretudo presenciais) por limitações em termos de disponibilidade dos Recursos Humanos e entidades envolvidas no processo.

Considerando a importância de promover um processo participativo e minimizar o tempo alocado pelos Municípios e *stakeholders* exclusivamente a atividades de envolvimento e avaliação, foram dinamizadas sessões integradas em ações de implementação do PMIND relevantes, designadamente nos *workshops* realizados entre 10 de maio e 14 de junho. No âmbito destes *workshops* foram realizados questionários, utilizando-se entre outras a ferramenta *Slido*, com o objetivo de conhecer a realidade dos vários intervenientes nos territórios e enriquecer a avaliação dos PMIND. Por Forma forma a diversificar as atividades propostas e maximizar o potencial de informação adquirida foram utilizadas diferentes tipologias de perguntas, designadamente:

- Sondagem em “nuvem de palavras”;
- Sondagem de texto aberto;
- Sondagem de classificação.

Na figura 12 é apresentado, ilustrativamente, um *print* da sessão participativa utilizando a ferramenta *Slido*. Os resultados do processo de participação pública são apresentados em Anexo.

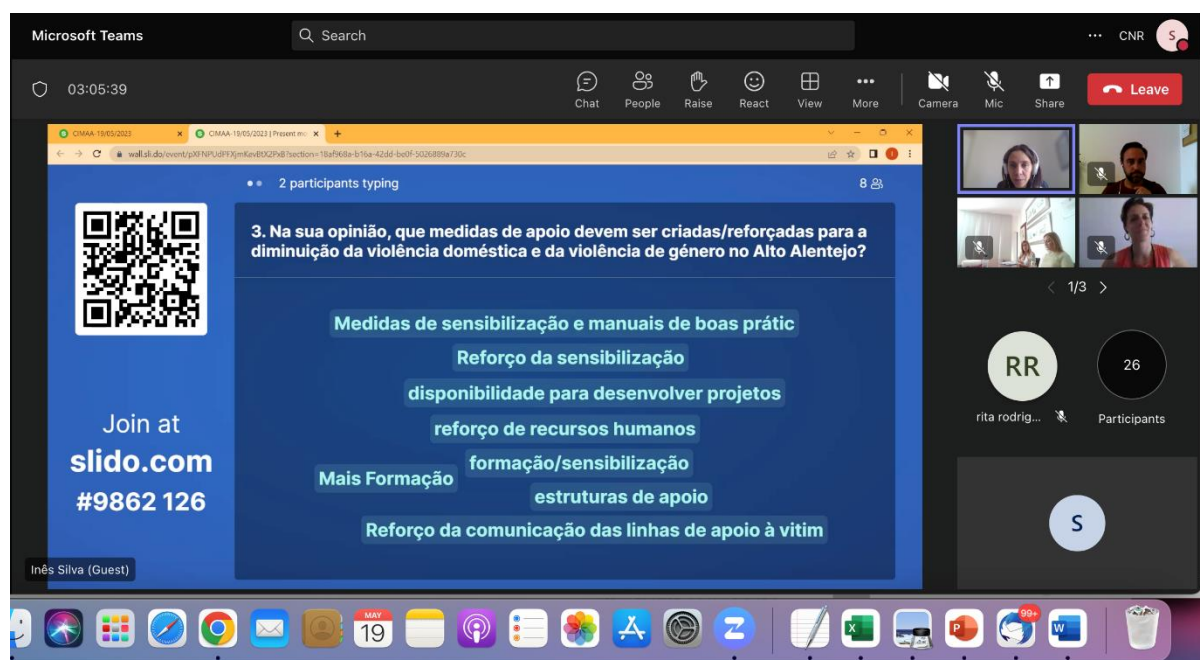


Figura 12 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 18 – Workshop no âmbito da violência doméstica”

Cofinanciado por:

08



8. Avaliação do Relatório de Diagnóstico

O diagnóstico/planeamento é uma fase essencial do processo, pois só através de um criterioso, exaustivo e participado levantamento de necessidades se pode construir um Plano que responde às necessidades efetivas e com impacto na qualidade de vida das pessoas. A avaliação do diagnóstico tem em conta:

- **Adequabilidade.** Este critério pretende avaliar se foram criadas as condições necessárias ao desenvolvimento de um diagnóstico de qualidade no território.
- **Utilidade.** Este critério pretende avaliar a qualidade intrínseca do relatório de diagnóstico e se este cumpre com os objetivos a que se propõe.

8.1. Adequabilidade

Para avaliar a adequação do diagnóstico, foram tidos em conta os seguintes critérios:

1. Conformidade com o contratualizado
2. Adequação metodológica
3. Mobilização de recursos internos
4. Participação dos stakeholders

Conformidade com o contratualizado

No diagnóstico de Gavião, foram tidas em consideração os indicadores de políticas de igualdade a nível local propostas pela CIG, conforme a listagem do Anexo 1 do Aviso POISE-22-2020-03 de Concurso para Apresentação de Candidaturas.

No quadro seguinte apresenta a listagem de indicadores 1-38 do Anexo 1. Como se pode observar, **o Diagnóstico de Género de Gavião inclui a maioria dos indicadores relevantes constantes da tabela de indicadores previstas no anexo 1 do Aviso, mas não a totalidade**, Ind. 12 – Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes) que foi deixado em branco. Além disso, o Município não apresenta dados relativamente às taxas de cobertura de Creches, Jardins de Infância, Centros de Dia, Apoio Domiciliário e Lares (indicadores 22 a 26).

Cofinanciado por:

Embora no Diagnóstico seja referido a realização de ações de formação e sensibilização, esta informação aparece incompleta uma vez que não é especificado o número de ações realizadas, conforme pedido nos indicadores 28 e 29. Esta situação verifica-se igualmente no referente aos indicadores 16 a 19, 27 e 30, onde não são facultados os valores numéricos destes indicadores, embora estes estejam mencionados no diagnóstico.

Tabela 5 Verificação dos Indicadores conforme Anexo 1

Indicador	Aparece no diagnóstico
Ind. 1 – Composição do órgão Câmara, por sexo.	SIM
Ind. 2 – Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo.	SIM
Ind. 3 – Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1o grau) / se aplicável.	SIM
Ind. 4 – Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1o grau).	SIM
Ind. 5 – Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2o grau).	SIM
Ind. 6 – Cargos de direção intermédia de 3.o grau ou inferior, por sexo.	SIM
Ind. 7 – Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	SIM
Ind. 8 – Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	SIM
Ind. 9 – Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior.	SIM
Ind. 10 – Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	SIM
Ind. 11 – Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	SIM
Ind. 12 – Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	NÃO
Ind. 13 – Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).	NÃO

Cofinanciado por:

Indicador	Aparece no diagnóstico
Ind. 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).	SIM
Ind. 15 – Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	SIM
Ind. 16 – Membros das Direções, por sexo, nas organizações.	SIM*
Ind. 17 – Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	SIM*
Ind. 18 – Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	SIM*
Ind. 19 – Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.	SIM*
Ind. 20 – Representação de mulheres empregadoras no concelho	SIM
Ind. 21 – Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	SIM
Ind. 22 – Taxa de cobertura de creches e amas.	NÃO
Ind. 23 – Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	NÃO
Ind. 24 – Taxa de cobertura de Centros de Dia	NÃO
Ind. 25 – Taxa de cobertura de apoio domiciliário	NÃO
Ind. 26 – Taxa de cobertura de lares.	NÃO
Ind. 27 – Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.	SIM*
Ind. 28 – Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.	SIM*
Ind. 29 – Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.	SIM*

Cofinanciado por:

Indicador	Aparece no diagnóstico
Ind. 30 – Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.	SIM*
Ind. 31 – Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.	NÃO
Ind. 32 – Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	NÃO
Ind. 33 – Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	NÃO
Ind. 34 – Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	NÃO
Ind. 35 – Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	NÃO
Ind. 36 – Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	NÃO
Ind. 37 – Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar.	NÃO
Ind. 38 – Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.	NÃO

SIM* = Sim, o indicador é referido, porém não apresenta valores

SIM* = Sim, o indicador é referido, porém não apresenta valores

Adequação metodológica

As metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para Diagnósticos participativos do projeto *Local Gender Equality*) **são claramente identificadas.**

As entrevistas de grupo foram dinamizadas em todos os Municípios que compõem a região do Alto Alentejo, incluindo Gavião, de modo presencial e tendo por base a metodologia participativa do “Café do Mundo”, tal como preconizada no “Kit de ferramentas para diagnósticos participativos”

Cofinanciado por:

desenvolvido pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra no âmbito do projeto “*Local Gender Equality*”.

Considera-se que adoção da metodologia de entrevistas de grupo assente na metodologia participativa do “Café do Mundo” é positiva, uma vez que esta se baseia num processo participativo, criativo e estruturado de geração de ideias através de diálogos entre indivíduos. De acordo com *Brown & Isaacs (2008 48)*, o “Café do Mundo” é um simples, porém poderoso processo para promover o diálogo construtivo, o acesso à inteligência coletiva e a criação de possibilidades inovadoras para a ação, particularmente em grupos maiores do que as abordagens de diálogo tradicionais permitem acomodar.

A Metodologia “Café do Mundo” é baseada no valor de conversas autênticas com significado para os envolvidos. Criar um ambiente físico descontraído e positivo que inspire criatividade, colocando as pessoas em torno de mesas com comida e bebida, cria um ambiente para atividades ativas, diálogo profundo e significativo que promove mudanças positivas (Brown e Isaacs 2005, Rivero *et al.* 2013, 67). Cada um tem a sua própria visão da realidade e, a partir dessas perspetivas, pode ser construída uma visão partilhada, desenvolvendo-se assim uma estratégia de inovação verdadeiramente transformadora.

Mobilização de recursos internos

O Diagnóstico de Género de Gavião foi elaborado por uma equipa multidisciplinar, composta por profissionais com vasta experiência e específica os diferentes grupos a trabalhar no diagnóstico, bem como o seu papel e tarefas associadas.

Em particular, o relatório de Diagnóstico de Género do concelho de Gavião é o resultado do trabalho desenvolvido pela CIMAA – Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo –, em parceria com os 15 Municípios que a constituem – Alter do chão, Arronches, Avis, Campo Maior, Castelo de Vide, Crato, Gavião, Fronteira, Gavião, Elvas, Monforte, Nisa, Ponte de Sor, Portalegre, Sousel–, sob a orientação da equipa da Associação igualdade.pt, com vista a dinamizar um estudo sobre práticas municipais e cultura organizacional, procurando identificar as necessidades do território, das suas entidades e das pessoas que nelas trabalham.

O Diagnóstico de Género realizado nos quinze Municípios do Alto Alentejo é único na construção e promoção de uma comunidade de prática constituída por cada Município.

Neste sentido, e sempre numa lógica de aprendizagem mútua e contínua, os planos, os métodos de diagnóstico e os instrumentos de ausculta a utilizar são discutidos e validados pela comunidade de prática.

A equipa da Associação igualdade.pt encontra-se claramente identificada no Relatório de Diagnóstico de Género. A coordenação da equipa é assegurada por Bruna Tapada, licenciada em Sociologia e pós-graduada em Gestão de Projetos. Está atualmente a fazer doutoramento em Estudos de Género na Universidade de Lisboa e na Nova Universidade de Lisboa, tendo como área de investigação as

Cofinanciado por:

questões da territorialização das políticas públicas de igualdade de género. A equipa é ainda composta por diversos elementos com licenciatura em Sociologia e vasta experiência de trabalho na área da Igualdade e a Não Discriminação.

Participação dos *stakeholders*

O Diagnóstico de Género de Gavião foi elaborado com a participação ativa dos atores locais, públicos e privados, com e sem fins lucrativos, garantindo o envolvimento da comunidade na elaboração do diagnóstico.

O processo de levantamento de informação foi iniciado com a realização de entrevistas exploratórias em cada um dos quinze Municípios que compõem a CIMAA, com a CIMAA e com as entidades que atuam no território em matéria essencialmente de violência doméstica – Núcleo de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (NAVVD) da delegação de Portalegre da Cruz Vermelha Portuguesa e Gabinete de Apoio à Vítima do Alto Alentejo Oeste da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV).

Todas as entidades acima mencionadas são conhecedoras da realidade da igualdade de género no Concelho e na Região do Alto Alentejo, pelo que a sua participação no diagnóstico o torna multidisciplinar e orientado para a realidade prática do território.

Por outro lado, considera-se que os participantes nos inquéritos foram criteriosamente escolhidos pela sua natureza, permitindo realizar um diagnóstico cuidado das diferentes áreas do território relevantes no contexto da igualdade de género, designadamente:

- Necessidades do Pessoal Autárquico
- Práticas Organizacionais e Recursos Humanos
- Combate à Pobreza e Discriminação (departamento de Ação Social);
- Igualdade na Educação (várias direções dos Agrupamentos de Escolas e das Escolas Profissionais da região do Alto Alentejo);
- Igualdade no Ensino Superior (Instituto Politécnico de Portalegre);
- Igualdade no Associativismo (entidades do terceiro setor). Em Gavião Não
- Outros (Entidades pertencentes aos Conselhos Locais de Ação Social e a diferentes elementos que trabalham nos Agrupamentos de Escolas e Escolas Profissionais (docentes de diferentes níveis de ensino, assistentes operacionais, assistentes técnicos/as, técnicos/as superiores: psicólogo/a, assistente social, educador/a social, etc.)).

Síntese da adequabilidade

Em conclusão, é considerado um diagnóstico adequado, classificado como bom, com uma pontuação de 3, conforme apresentado na tabela seguinte.

Cofinanciado por:

Tabela 6 – Grelha de classificação do Diagnóstico de Género- Critério Adequabilidade.

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
Conformidade com o contratualizado	O relatório de diagnóstico apresentado inclui todos os indicadores relevantes constantes da tabela de indicadores previstas no anexo 1 do Aviso POISE-22-2020-03?	Não
Adequação metodológica	Estão clara e corretamente identificadas as metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para Diagnósticos participativos do projeto <i>Local Gender Equality</i>)?	Sim
Mobilização de recursos internos	Existe um despacho interno a identificar o/a coordenador/a , as unidades funcionais ou equipa que levarão a cabo a execução do diagnóstico?	Sim
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
Número total de “Sim”		3,0

8.2. Utilidade

Para avaliar a utilidade do diagnóstico, foram tidos em conta os seguintes critérios:

1. Perspetiva de género
2. Identificação das necessidades e priorização
3. Interseccionalidade
4. Divulgação do diagnóstico

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**. Foram considerados os objetivos estratégicos definidos nos Planos de Ação da ENIND.

Por exemplo, tomando como referência o **Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)** foram considerados, entre outros, os seguintes objetivos de importância vital para a igualdade de género.

- **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:** ao nível dos aspetos internos do Município, a força de trabalho do Município foi analisada com base nos dados do Balanço Social 2020, dados do ano de 2020 introduzidos em resposta ao questionário de diagnóstico de género nos processos organizacionais e dados do ano de 2021 contidos no mapa de recolha de Indicadores de políticas de igualdade a nível local.

Adicionalmente, o diagnóstico caracteriza os procedimentos organizacionais do Município no que respeita à promoção da igualdade e não discriminação, com enfoque na análise do desempenho do Município em termos de planeamento estratégico, gestão de recursos humanos, comunicação e imagem e diversidade, inclusão e não discriminação.

É também apresentada uma análise desagregada das respostas obtidas no questionário de diagnóstico das necessidades dos trabalhadores do Município por sexo.

- **Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional:** O diagnóstico estudou os índices de igualdade de género no mercado de trabalho do Município, em particular, população empregada, taxa de emprego discriminando por sexo, remuneração e ganho, ganhos médios dos/as trabalhadores/as por nível de escolaridade, e setor de atividade.
- **Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico:** Foi realizada uma análise aprofundada da comunidade educativa, tendo em conta, o número de estudantes por nível de ensino e sexo, numa tentativa de se verificar se existem ou não tendências de feminização ou de masculinização nos diferentes níveis de ensino. Além disso,

Cofinanciado por:

foi efetuada a análise por sexo nos/as estudantes do ensino secundário (número de estudantes nas modalidades de ensino regular por Curso Científico-Humanístico e sexo.)

- **Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres:** No diagnóstico, foi realizada a caracterização da população e saúde: índice de envelhecimento do Município, dificuldades sentidas ao nível da saúde, que estão em estreita correlação com a idade mais avançada, por exemplo, respeito a dificuldades de locomoção, de visão e de audição. Também se analisaram ações que grande parte dos/as indivíduos não consegue realizar, entre outras. Todos os dados foram analisados por sexo.
- **Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social:** Foram tidas em conta variáveis importantes para a caracterização de combate à pobreza e exclusão social. Em particular, foi analisada a População em Risco de Pobreza e Exclusão Social, Habitação Social, Apoios e Benefícios e rendimento social de inserção, tendo em conta as diferenças entre homens e mulheres.

Considerando como prioridade o próximo objetivo do **Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD):**

- **Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção:** O diagnóstico inclui os casos de violência reportados ao Município, ao Agrupamento de Escolas ou à Escola Profissional e também os pedidos de apoio provenientes do concelho de Gavião. Além disso, no que respeita a Respostas Municipais em Caso de Violência, existe uma estrutura/resposta de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho, que funciona permanentemente.

Identificação das necessidades e priorização

Estão claramente identificadas as necessidade e áreas de intervenção prioritárias para a subsequente elaboração do Plano, tanto na vertente interna como na vertente externa.

Relativamente à vertente interna, foram tidos em conta múltiplos indicadores sobre a igualdade de género a nível da autarquia.

Na vertente externa, analisaram-se as respostas aos questionários e identificaram as necessidades para cada um dos seguintes sectores:

- Práticas e Competências em Igualdade.
- Associativismo.
- Educação.
- Famílias com crianças e jovens.
- Minorias nacionais e étnicas.
- Pessoas idosas, com deficiência e/ou doenças incapacitantes.

Cofinanciado por:

- População em Risco de Pobreza e Exclusão Social.
- Mercado de Trabalho, Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica.
- Desporto.

O Diagnóstico de Género inclui ainda conclusões relativas à existência da necessidade de desenvolver toda uma estratégia articulada e integrada, tanto a nível interno, como a nível externo, que efetive a igualdade de género, envolvendo os vários atores locais e regionais que almejem o alcance do mesmo objetivo. A fim de implementar melhorias na igualdade de género, foi proposto:

A análise dos dados desagregados por sexo ser tornada uma prática consistente e sempre verificável;

Ser tornada prática reiterada a adoção de linguagem inclusiva e não sexista, tanto interna, como externamente;

Ser reforçadas medidas atinentes à articulação do Município com as entidades do Associativismo, tendo em vista a adoção por parte das últimas de princípios e práticas de igualdade e não discriminação;

Ser potenciada a articulação entre parceiros locais e regionais com vista a uma efetiva igualdade e não discriminação.

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.

No Diagnóstico de Género foram considerados princípios igualitários no que toca à diversidade, inclusão e não discriminação com base em etnia, raça ou nacionalidade, da incapacidade ou deficiência física ou mental, bem como da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, e avaliada a forma como estes princípios são adotados no acesso ao emprego e se traduzem em iniciativas concretas de promoção da Igualdade, ao nível das atividades do Município de Gavião. É ainda destacado que os equipamentos municipais estão adaptados às necessidades das minorias étnicas ou dos grupos socialmente desfavorecidos.

Divulgação do diagnóstico

Os resultados do diagnóstico foram apresentados aos atores locais.¹⁵

¹⁵ Evidências a atualizar.

Síntese da utilidade

Em conclusão, é considerado um diagnóstico adequado, classificado como muito bom, com uma pontuação de 4, conforme apresentado na tabela seguinte.

Tabela 7 – Grelha de classificação do Diagnóstico de Género- Critério Utilidade.

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
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?	Sim
Identificação das necessidades e priorização	Estão claramente identificadas as necessidade 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
Divulgação do diagnóstico	Os resultados do diagnóstico foram apresentados aos atores locais?	Sim
Número total de “Sim”		4,0

8.3. Conclusões

A pontuação para o produto Diagnóstico de Género foi calculada tendo em conta a pontuação média dos critérios de adequação e utilidade. Foi obtida uma notação de 4, pelo que o produto é considerado Muito Bom .

É um produto com adequação metodológica, que mobilizou recursos internos e assegurou a participação dos *stakeholders*. Adicionalmente, é um diagnóstico bem executado em relação à caracterização da perspetiva de género, identificação das necessidades considerando princípios igualitários no que toca à diversidade, inclusão e não discriminação com base em etnia, raça ou nacionalidade, da incapacidade ou deficiência física ou mental, bem como da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

Cofinanciado por:

09



9. Resultados da Avaliação do Plano para a Igualdade

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

A avaliação do PMIND tem em conta:

Adequabilidade. Este critério pretende avaliar se estão criadas as condições necessárias à implementação do Plano para a Igualdade no território.

Utilidade. Este critério pretende avaliar a qualidade intrínseca do Plano para a Igualdade e se este cumpre com os objetivos a que se propõe.

Boa Governação e transparência. Este critério pretende avaliar o modelo de governação previsto no Relatório do Plano para a Igualdade para o acompanhamento e avaliação do Plano.

9.1. Adequabilidade

Para avaliar a adequabilidade do PMIND, foram tidos em conta os seguintes critérios:

1. Compromisso político.
2. Conselheiro/a local para a igualdade.
3. Mobilização dos stakeholders.
4. Objetivos SMART.

Compromisso político

O **Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação** apresenta um forte compromisso político, na medida em que **foi aprovado quer em Reunião da Câmara, quer em Assembleia Municipal**, a fim de reforçar a sua continuidade ao longo do tempo, independentemente de eventuais mudanças políticas.

Conselheiro/a local para a igualdade

No âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação e da constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local **foi nomeado um Conselheiro Local para a Igualdade** nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2010, de 25 de Maio.

Mobilização dos stakeholders

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação prevê a constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local, visando 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.

A **Equipa para a Igualdade na Vida Local foi constituída pelo Executivo da Câmara Municipal de Gavião entre outras entidades relevantes** que podem contribuir para a boa implementação e execução do plano.

Objetivos SMART

O PMIND apresenta objetivos específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e definidos no tempo para os primeiros doze meses de execução e para os quatro anos de vigência (2023 - 2026).

Este plano oferece objetivos estratégicos específicos que são realizados como meios concretos e que são implementados e contribuem para um futuro “mais igualitário e menos discriminatório” do Município.

Para todas as medidas propostas são apresentados objetivos específicos, metas anuais para os quatro anos de vigência e são identificados os respetivos indicadores de monitorização.

A definição de objetivos alcançáveis e relevantes foi assegurada através da adoção de metodologias participativas do tipo *focus group* e/ou *brainstorming*, no âmbito da elaboração do Plano, destinadas a aferir a realidade e a experiência da Equipa Técnica do Município.

Síntese da adequabilidade

O PMIND é uma ferramenta de ação que define objetivos específicos, medidas concretas, indicadores de resultado e de impacto, metas a atingir e definição de entidades promotoras e entidades parceiras, revestindo-se de vital importância pois reflete o planeamento que foi concebido de modo participado, com a Equipa Técnica do Município, de forma a atingir os objetivos estratégicos do PMIND.

Como se pode observar na seguinte tabela a avaliação da Adequabilidade do PMIND foi considerada muito boa, com uma pontuação de 4.

Cofinanciado por:

Tabela 8 – Grelha de classificação para o relatório de PMIND- Adequabilidade

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
Compromisso político	O Plano foi aprovado em Reunião de Câmara e/ou Assembleia Municipal?	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?	Sim
Objetivos SMART	O Plano estabelece objetivos SMART para os primeiros 12 meses, para toda a sua vigência (quatro anos) e metas acumuladas até ao final de 2021?	Sim
Número total de “Sim”		4,0

9.2. Utilidade

Para avaliar a utilidade do PMIND, foram tidos em conta os seguintes critérios:

1. Carácter inovador.
2. Resolução dos problemas e necessidades.
3. Entidades responsáveis.
4. Identificação dos recursos.

Carácter inovador.

O plano visa mudar a realidade da região, incorporando uma transversalização da perspetiva de igualdade de género. O PMIND reflete, no mínimo, seis objetivos estratégicos definidos nos quatro Planos de Ação de referência: três Planos de Ação da ENIND (Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021, Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 e Plano de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021) e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 – 2021.

Cofinanciado por:

O PMIND está estruturado de forma excecional, em que os objetivos específicos do PMIND, as medidas, os indicadores e as suas metas são apresentados de forma desagregada para cada um dos objetivos dos quatro Planos de Ação de referência para que contribuem.

Tomando como referência o **Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens** foram propostas medidas para os seguintes objetivos de importância vital para a igualdade de género no concelho:

- **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:** o PMIND define oito medidas.
- **Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional:** o PMIND define seis medidas.
- **Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH:** o PMIND define duas medidas.

Considerando o **Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica** foram propostas medidas para os seguintes objetivos de importância vital para a igualdade de género no concelho:

- **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:** o PMIND define três medidas.
- **Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção:** o PMIND define três medidas.
- **Qualificar profissionais e serviços para a intervenção:** o PMIND define uma medida.

No âmbito do **Plano de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021** foram propostas medidas para os seguintes objetivos de importância vital para a igualdade de género no concelho:

Relativamente ao **Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 – 2021** foram propostas medidas para os seguintes objetivos de importância vital para a igualdade de género no concelho:

- **Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH:** o PMIND define duas medidas.
- **Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, consolidar, reforçar e qualificar a intervenção:** o PMIND define uma medida.

Cofinanciado por:

Resolução dos problemas e necessidades.

O plano apresenta medidas que respondem às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no relatório de diagnóstico, na vertente interna e externa.

Entidades responsáveis.

O plano identifica as responsabilidades de cada agente, para a dinamização e implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação. Para cada medida é claramente definido os Promotores/as e Parceiros/as.

As entidades mencionadas nas diferentes medidas são enumeradas a seguir:

- Conselho Local de Ação Social;
- Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- Entidade Externa Especializada;
- Câmara Municipal;
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género;
- Associação Portuguesa de Apoio à Vítima;
- Núcleo de Apoio à Vítima de Violência;
- Empresas.

Identificação dos recursos.

O Plano identifica os recursos que são necessários mobilizar para a implementação de cada medida, nomeadamente os recursos financeiros para os primeiros doze meses de execução do plano para a igualdade, tornando mais fácil a sua operacionalização e mais evidente o compromisso de todos os atores.

Os seguintes recursos são mencionados no PMIND como necessários para implementar as medidas propostas:

- Grupos de trabalho;
- Material didático (ex.: computador, projetor de vídeo);
- Materiais promocionais (folhetos, brochuras, cartazes, publicações nas redes sociais, etc.);

É também destacado que o Município dispõe de recursos financeiros para os primeiros doze meses de implementação das medidas do Plano de Igualdade, obtidos através de uma candidatura ao Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE).

Cofinanciado por:

Síntese da utilidade

Como apresentado na seguinte tabela a avaliação da Utilidade do PMIND foi considerada muito boa com uma pontuação máxima de 4.

Tabela 9 – Grelha de classificação para o relatório de PMIND- Utilidade

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
Carácter inovador	O Plano está pensado para ser transformador da realidade do território integrando uma transversalização da perspetiva de igualdade género (<i>mainstreaming</i> de género)?	Sim
Resolução dos problemas e necessidades	O Plano prevê medidas que respondam às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no Relatório de Diagnóstico?	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 identifica os recursos que são necessários mobilizar para a implementação de cada medida, nomeadamente os recursos financeiros para os primeiros 12 meses de execução do Plano para a Igualdade (ou até ao final de dezembro de 2021)?	Sim
Número total de “Sim”		4,0

9.3. Boa Governação e Transparência

Para avaliar a boa governação e transparência do PMIND, foram tidos em conta os seguintes critérios:

1. Comunicação e transparência;
2. Prestação de contas;
3. Avaliação dos primeiros doze meses;
4. Avaliação Final.

Comunicação e transparência;

O Plano está acessível no site da Câmara e prevê uma estratégia de divulgação junto da população.

O PMIND de Gavião apresenta uma excelente estratégia de comunicação, em que o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação é disponibilizado através do *website* do Município e publicitado nas redes sociais, garantindo-se desta forma a comunicação e a transparência do mesmo.¹⁶

Por outro lado, a estratégia de divulgação e comunicação passa pela partilha interna e externa dos resultados com as comunidades parceiras e população em geral, utilizando os canais de comunicação mais adequados aos diferentes públicos-alvo.

A escolha dos canais de difusão, atividades de comunicação e públicos alvo são claramente detalhados e considerados muito apropriados no contexto da igualdade e não discriminação.

Prestação de contas

O Relatório de Execução do Plano está atualmente em fase de aprovação por parte da EIVL. Após aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local será disponibilizado no site da Câmara.

Avaliação dos primeiros doze meses

Está prevista no plano uma avaliação dos primeiros doze meses de implementação realizada por uma entidade externa e validada pela Equipa para Igualdade na Vida Local.

O PMIND estabelece que a avaliação deve ser realizada por uma equipa de avaliadores externos independentes com reconhecido rigor técnico e científico na análise e avaliação de Planos para a Igualdade e Não Discriminação e a EIVL deve realizar uma revisão final.

¹⁶ Link no website do Município: <https://www.cm-gavião.pt/viver/acao-social/plano-municipal-para-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao/>

Avaliação Final

Está prevista no PMIND 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.

O plano prevê a avaliação final do relatório pela EIVL, bem como o acompanhamento anual da execução do plano pela Câmara Municipal. Embora não seja explicitamente mencionado no PMIND que a avaliação final seja apresentada e aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal, este requisito foi identificado em Caderno de Encargos, no âmbito do procedimento de contratação da entidade externa responsável pela elaboração do Relatório de Avaliação Final.

Síntese da utilidade

Como sumarizado no quadro abaixo, o plano tem uma classificação muito bom a nível da governação e transparência, com uma pontuação de 4.

Tabela 10 – Grelha de classificação para o relatório de PMIND- Boa Governação e Transparência

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
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 a apresentação de um relatório dos primeiros doze meses de execução à Assembleia Municipal, previamente validados pela Equipa para a Igualdade na Vida Local e submetidos ao Executivo Camarário?	Sim
Avaliação dos primeiros doze meses	Está prevista no plano uma avaliação dos primeiros doze meses de implementação realizada por uma entidade externa e 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
Número total de "Sim"		4,0

Cofinanciado por:

9.4. Conclusões

A pontuação para o produto Plano para a Igualdade foi calculada tendo em conta a pontuação média dos critérios de adequação, utilidade e Boa Governação e Transparência. Foi obtida uma notação de 4, para o PMIND, pelo que o produto é considerado Muito Bom.

Após análise pode ser determinado que estão criadas as condições necessárias para a implementação do programa de igualdade no Território, com uma inerente qualidade de igualdade, em linha com os objetivos propostos e com o excelente modelo de governação previsto no relatório Acompanhamento e avaliação plano do programa de igualdade.

10



10. Avaliação do relatório de execução do Plano para a Igualdade

O Relatório de Execução do Plano para a Igualdade deve refletir os primeiros doze 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.

A avaliação do relatório de execução do PMIND terá em conta:

- **Adequabilidade da execução.** Este critério pretende avaliar a qualidade intrínseca do relatório de execução do Plano para a Igualdade nos primeiros doze meses de execução e a efetiva implementação das respetivas medidas.
- **Implementação do modelo de governação.** Este critério pretende avaliar a implementação do modelo de governação previsto no Plano.

10.1. Adequabilidade da execução

Para avaliar a adequabilidade da execução, foram tidos em conta os seguintes critérios:

1. Adequação metodológica
2. Conformidade
3. Execução das medidas
4. Medidas não executadas

Adequação metodológica

A metodologia de recolha de dados é claramente identificada e suportada por evidências.

Para elaborar o Relatório de Execução do Plano para a Igualdade, abrangendo as ações previstas para o ano de 2023, foi utilizada uma metodologia qualitativa e quantitativa, desde a aprovação do PMIND até à implementação das ações. A descrição das medidas do Plano de Ação, os indicadores de concretização e o grau de execução, suportado por evidência, foram as bases principais dessa metodologia, conforme identificado, claramente, no Relatório de Execução.

Cofinanciado por:

A organização e estruturação dos dados foi a seguinte:

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

Conforme indicado no Relatório de Execução, a recolha da informação/evidências foi efetuada junto do Município, através dos elementos da Equipa para a Igualdade na Vida Local, nomeadamente sobre:

- Publicações nas redes sociais e no *website* do Município;
- Atas das reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- *Flyers/ posters* informativos e de sensibilização;
- Sessões de sensibilização / workshops / iniciativas de diálogo;
- Guias de orientação/ recomendações.

Conformidade

O relatório de execução apresentado inclui um ponto de situação de todos os indicadores previstos no plano.

O relatório de execução inclui um quadro com uma descrição pormenorizada de cada medida e dos respetivos indicadores de execução. No quadro é também indicado se as medidas foram já executadas ou se serão executadas no futuro.

Execução das medidas

O plano de ação do Município contempla 27 medidas, das quais 21 estavam previstas para o primeiro ano de implementação. O relatório evidencia uma execução de 13 medidas no período da operação (desde o primeiro ano de Implementação do Plano (2023) até 31 de Maio de 2023), correspondendo a um nível de execução de 62%. São igualmente identificadas as medidas planeadas para o período posterior.

Cofinanciado por:

Medidas não executadas

Todas as medidas foram executadas ou, no caso de existência de medidas não executadas, o relatório explica as razões para o ocorrido. O Relatório de Execução identifica claramente quais as medidas executadas entre fevereiro a maio de 2023 (4 meses), assim as medidas planeadas para o período posterior ao período de análise.

No que se refere às medidas não executadas durante o período de análise, o relatório de execução explica que serão executadas posteriormente, após 30 de junho, a fim de alcançar os objetivos fixados.

Síntese da adequabilidade

Em conclusão, é considerado um Relatório de Execução do Plano para a Igualdade adequado, classificado como muito bom, com uma pontuação de 3, conforme apresentado na tabela seguinte.

Tabela 11 – Grelha de classificação do relatório de execução- Adequabilidade

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
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?	Não
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
Número total de “Sim”		3,0

10.2. Implementação do modelo de governação

Para avaliar a adequabilidade da execução, foram tidos em conta os seguintes critérios:

1. Acompanhamento e monitorização
2. Participação ativa da Equipa

Cofinanciado por:

3. Prestação de contas
4. Comunicação e transparência

Acompanhamento e monitorização

A Equipa para a Igualdade na Vida Local reuniu regularmente, tendo-se realizado pelo menos 3 reuniões ao longo dos primeiros doze meses.

Conforme especificado nas fichas técnicas das medidas do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens, a EIVL participou em várias reuniões ordinárias entre os meses de fevereiro e maio de 2023, e participações em eventos e iniciativas no mesmo período.

O Relatório de Execução especifica ainda que, “embora no plano de ação estejam definidas 3 reuniões, no período da operação foi realizada apenas uma reunião. Prevê-se, contudo, que as demais ocorram durante o restante primeiro ano de execução, cumprindo-se assim o objetivo mínimo de 1 reunião.”

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), de acordo com o relatório de execução. Serão ainda realizadas 2 reuniões/eventos em conjunto com a EIVL.

Prestação de contas

O Relatório de Execução do Plano está atualmente em fase de aprovação por parte da EIVL. Após aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, está prevista a submissão do mesmo à aprovação do Executivo Camarário à Assembleia Municipal.¹⁷

Comunicação e transparência

O Relatório de Execução do Plano está atualmente em fase de aprovação por parte da EIVL. O Relatório de Execução do Plano relatório irá ficar acessível no site da Câmara assim que for aprovado, como previsto.¹⁸

¹⁷ Em curso: evidências a atualizar.

¹⁸ Em curso: evidências a atualizar.

Síntese da Implementação do modelo de governação

Em conclusão, a Implementação do modelo de governação do Relatório de Execução do Plano para a Igualdade é classificada como muito boa, com uma pontuação de 4, conforme apresentado na tabela seguinte.

Tabela 12 – Grelha de classificação do relatório de execução- Implementação do modelo de governação

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
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 doze meses)?	Sim ¹⁹
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 doze meses foi aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, enviado à aprovação do Executivo Camarário e submetido à Assembleia Municipal?	Sim ²⁰
Comunicação e transparência	O relatório dos primeiros doze meses de execução do Plano está acessível no site da Câmara?	Não ²¹
Número total de “Sim”		3

¹⁹ O Relatório Execução do Plano em avaliação é relativo ao a 4 meses de Execução do Plano (entre fevereiro e maio de 2023). Destaca-se que nos casos de um Relatório Execução do Plano referente a um período de execução inferior a doze meses, é admitido um número de reuniões inferior a 3.

²⁰ O Relatório Execução do Plano em avaliação é relativo ao a 4 meses de Execução do Plano (entre fevereiro e maio de 2023). Destaca-se que nos casos de um Relatório Execução do Plano referente a um período de execução inferior a doze meses, é admitido um número de reuniões inferior a 3.

²¹ À data de execução da avaliação do PMIND, o Relatório Execução do Plano está em aprovação por parte da EIVL. Este relatório irá ficar acessível no site da Câmara assim que for aprovado.

Cofinanciado por:



11

11. Avaliação das Ações de Divulgação empreendidas

O produto das Ações de Divulgação Empreendidas pretende refletir o resultado da partilha de experiências, entendida como um processo bidirecional de enriquecimento mútuo, a partir da troca de experiências e validação de práticas por pares.

A avaliação das Ações de Divulgação empreendidas terá em conta o seguinte critério:

- Divulgação

Este critério pretende avaliar 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.

11.1. Divulgação

Para avaliar a divulgação, foram tidos em conta os seguintes critérios:

1. Identificação de entidades congéneres
2. Encontro com pares
3. Enriquecimento mútuo
4. Validação de boas práticas

Identificação de entidades congéneres

Foram identificadas e contactadas outras autarquias para partilha de experiências na implementação de planos para a igualdade.

No âmbito da divulgação do Plano para a igualdade, foi organizado um seminário para a partilha de experiências relativamente ao processo de construção, elaboração e implementação do mesmo, bem como para a apresentação de resultados e a para a partilha de boas práticas, para o qual foram convidadas as entidades congéneres identificadas.

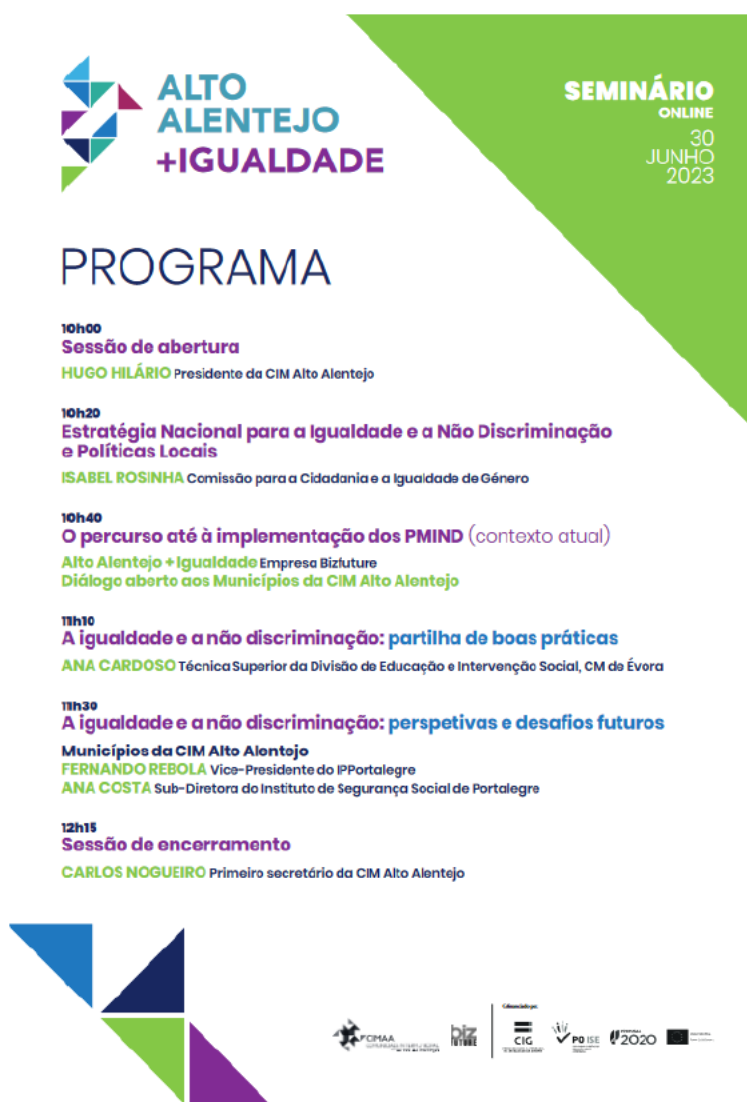


Figura 13 – Programa do Seminário Final do projeto Alto Alentejo + Igualdade.

Encontro com pares

Foi promovido um encontro com uma ou mais autarquias para troca de experiências e validação do processo.

Conforme identificado acima, no âmbito da divulgação do Plano para a igualdade, foi organizado o Seminário Final do projeto Alto Alentejo + Igualdade para a partilha de experiências relativamente ao processo de construção, elaboração e implementação do mesmo, bem como para a apresentação de resultados e a para a partilha de boas práticas entre dos os Municípios integrantes da CIMAA e outros congéneres.

Enriquecimento mútuo

Tendo por base a troca de experiências foram identificadas aprendizagens para os territórios envolvidos no processo. De acordo com o Relatório de Divulgação, no âmbito do Seminário Final do projeto Alto Alentejo + Igualdade identificou-se a necessidade de se reforçar o envolvimento das organizações do terceiro setor e de todas as pessoas para as questões da igualdade e da não discriminação, transversalizar a temática para as diversas áreas societais, promover a igualdade de género nas políticas públicas, bem como alocar recursos financeiros para esta área de atuação. Por outro lado, as aprendizagens partilhadas pelos territórios envolvidos serviram de motivação para a continuidade ao trabalho até então desenvolvido em termos de Igualdade e a Não Discriminação.

Por fim, foram identificadas boas práticas de igualdade de género, nomeadamente:

- Promoção de uma representação mais equilibrada de homens e mulheres nas diversas áreas e categorias profissionais, sobretudo nos cargos de chefia;
- Incentivo ao uso da linguagem e imagens inclusivas;
- Dinamização de ações de formação e sensibilização sobre igualdade de género para dirigentes e trabalhadores/as das diversas entidades empregadoras;
- Promoção de ações de sensibilização sobre a temática para a comunidade em geral;
- Sensibilização para a contratação de homens e mulheres para áreas onde estejam sub-representados/as; e o mesmo no caso dos estudantes, aquando da escolha das áreas de ensino para enveredar.
- Adoção de medidas de inclusão e/ou reintegração na vida ativa, de pessoas que, por motivos familiares ou outros, tenham interrompido as suas carreiras;
- Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Validação de boas práticas

Tendo por base a troca de experiências foram identificadas boas práticas que possam ser disseminadas noutros territórios.

De acordo com o Relatório de Divulgação, no âmbito do Seminário Final do projeto Alto Alentejo + Igualdade identificaram-se boas práticas de igualdade de género. Por exemplo, a Câmara Municipal de Évora partilhou o projeto Vias de combate a violência contra a mulher, que poderá ser de grande interesse implementar noutros Municípios.

Adicionalmente, de um modo global, identificaram-se as seguintes boas práticas:

- Promoção de uma representação mais equilibrada de homens e mulheres nas diversas áreas e categorias profissionais, sobretudo nos cargos de chefia;

- Incentivo ao uso da linguagem e imagens inclusivas;
- Dinamização de ações de formação e sensibilização sobre igualdade de género para dirigentes e trabalhadores/as das diversas entidades empregadoras;
- Promoção de ações de sensibilização sobre a temática para a comunidade em geral;
- Sensibilização para a contratação de homens e mulheres para áreas onde estejam sub-representados/as; e o mesmo no caso dos estudantes, aquando da escolha das áreas de ensino para enveredar.
- Adoção de medidas de inclusão e/ou reintegração na vida ativa, de pessoas que, por motivos familiares ou outros, tenham interrompido as suas carreiras;
- Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Síntese da utilidade

Em conclusão, considera-se que as Ações de Divulgação Empreendidas são classificadas como muito boas, com uma pontuação de 4, conforme apresentado na tabela seguinte.

Tabela 13 - Grelha de classificação das Ações de Divulgação empreendidas - Divulgação.

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
Identificação de entidades congéneres	Foram identificadas 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
Número total de "Sim"		4,0

Cofinanciado por:



12



12. Conclusões da Avaliação

Os produtos das atividades desenvolvidas no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Gavião foram analisados segundo os critérios de avaliação previamente apresentados. Na tabela seguinte compila-se a classificação de cada um dos produtos avaliados.

Tabela 14 - Grelha de classificação dos produtos das atividades desenvolvidas no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Gavião.

Fase	Produtos	Média
1	Relatório de Diagnóstico	3,5
	Plano para a Igualdade	4,0
	Relatório de execução do Plano para a Igualdade	3,5
2	Produto das ações de divulgação empreendidas	4,0

Considerando as classificações apresentadas, atribui-se aos produtos das atividades desenvolvidas no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Gavião a seguinte avaliação:

- Relatório do Diagnóstico: **Muito Bom**
- Plano para a Igualdade: **Muito Bom**
- Relatório de execução do Plano para a Igualdade: **Muito Bom**
- Produto das ações de divulgação empreendidas: **Muito Bom**

13



13. Impacto dos planos para a igualdade territorial

13.1. Análise SWOT

Visando sintetizar a avaliação do PMIND bem como dar apoio ao desenho de linhas de orientação futuras, foi efetuada uma análise *SWOT*. A identificação clara de forças (*Strengths*), fraquezas (*Weaknesses*) oportunidades (*Opportunities*) e ameaças (*Threats*) foi realizada em diferentes níveis. A síntese dessa análise apresenta-se no quadro abaixo.

Tabela 15 - Análise SWOT do PMIND de Gavião.

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> Formação e desenvolvimento de capacidades na igualdade de género e não discriminação. Potenciação de competências e conhecimento para a inclusão para diferentes <i>stakeholders</i>. Existência de um Grupo de Trabalho específico (EIVL) para um acompanhamento global do Plano. Envolvimento dos diversos <i>stakeholders</i> do território, formando sinergias através de um processo mais participativo e colaborativo. Existência de um bom diagnóstico, com indicadores que refletem a realidade da igualdade entre homens e mulheres no território. O PMIND está em linha com objetivos estratégicos definidos nos três Planos de Ação da ENIND e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018- 2021. O PMIND apresenta objetivos específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e definidos no tempo, com uma validade de quatro anos (2023 - 2026). O PMIND promove mais transparência entre os trabalhadores/organizações. O PMIND prevê uma entidade líder responsável pela implementação e controlo de cada medida. Estratégia eficaz de comunicação e divulgação para o PMIND, com canais de comunicação adequados. O PMIND identifica os recursos que são necessários mobilizar para a implementação de cada medida. Existência de recursos financeiros no orçamento municipal para implementação de medidas do PMIND. Aprovação do PMIND em Reunião de Câmara e Assembleia Municipal. Forte empenho político a nível nacional para melhorar a igualdade de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Orçamento Municipal limitado. Escassez de Recursos Humanos no Município, em particular pessoal altamente qualificado no domínio da igualdade de género. O impacto ou transformações na realidade só é efetivamente evidente a médio - longo prazo. Falta de análise de todos os indicadores previstos no anexo 1 do Aviso POISE-22-2020-03 no Diagnóstico de Género. Não foram abordadas áreas como risco de Pobreza e Exclusão Social e a saúde em relação a igualdade de género, ou outras relevantes. Pressão social, vergonha e medo, incluindo receio por partes das vítimas a falar sobre a violência doméstica.

Cofinanciado por:

Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> • Implementação das atividades prospetivas do plano e sua tradução em práticas que irão melhorar a qualidade de vida dos cidadãos. • Existência de financiamento específico a nível nacional e europeu para promover a igualdade de género e a não discriminação. • Reforço do papel e importância da Rede Social Local. • Desenvolvimento de uma rede de apoio e intercâmbio de boas práticas dos Municípios que trabalham na temática, nomeadamente através da CIMAA. • Dinâmica do movimento associativo. • Constituição de uma política inclusiva na autarquia e no concelho. • PMIND bem definido, vocacionado para mudar comportamentos e contribuir para os objetivos dos quatro Planos de referência. 	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de envelhecimento da população. • Dificuldade na conciliação familiar. • Existência de resistências ideológicas e preconceitos subjacentes à temática permanece como uma limitação para a ação. • Possível dificuldade de motivar a população em geral a participar nas ações propostas. • Carácter tradicionalmente masculino do mercado de trabalho, em que as mulheres ocupam menos cargos de liderança e existe assimetria salarial. • Desigualdades de género na sociedade não são questionadas, ainda se considera “normal” que compete a mulher determinadas tarefas e ao homem outras. • Pouca informação disponível aos cidadãos sobre a igualdade de género no Município. • Incerteza quanto à continuidade das linhas de financiamento existentes. • Tecido empresarial pouco diversificado e qualificado. • A rotatividade política pode limitar continuidade do trabalho a nível da Igualdade de Género. • Restrições orçamentais podem condicionar a implementação de medidas previstas para os três anos finais.

13.2. Sucessos e insucessos

Nesta fase de implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Gavião não foram identificados insucessos. Todos os produtos analisados (Relatório do Diagnóstico, Plano para a Igualdade, Relatório de execução do Plano para a Igualdade e Produto das ações de divulgação empreendidas) foram avaliados como bons ou muito bons, prevendo-se que execução decorra conforme planeado e que os impactos sejam os previstos.

O Plano estabelece objetivos *SMART* e contribui para os objetivos estratégicos definidos nos três Planos de Ação da ENIND e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 – 2021, definindo assim objetivos locais e respetivas medidas específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e definidos no tempo, mas também alinhados com objetivos nacionais para a igualdade de género e não discriminação.

Destaca-se que deve ser assegurada a monitorização contínua do PMIND, por forma a identificar eventuais fragilidades internas e externas, permitido o desenvolvimento de ajustes, adaptações ou mesmo alterações que colmatem essas fragilidades. A avaliação deve ter em conta os indicadores propostos no PMIND para cada medida, visando confirmar que foram alcançadas metas estabelecidas.

Cofinanciado por:

Propõe-se ainda a atualização do Diagnóstico de Género, após o período de vigência do PMIND, com o objetivo de avaliar a evolução de indicadores de Igualdade e a Não Discriminação a nível interno e externo ao Município e os impactos da implementação do Plano de Ação.

13.3. Fatores críticos de sucesso

Com o objetivo de maximizar o sucesso da implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Gavião listam-se em seguida os principais fatores críticos de sucesso, que deverão ser assegurados durante o período de vigência do PMIND:

- **Planeamento adequado e ajustado às especificidades do território, com identificação de Promotores/as e Parceiros/as, metas quantificáveis, indicadores e programação detalhada por ação**, facilitando o processo de implementação e permitindo uma avaliação do estado de implementação e dos impactos das medidas implementadas.
- **Monitorização contínua do PMIND, tomando como referência indicadores propostos no PMIND para cada medida**: implementação de mecanismos de acompanhamento por forma a identificar eventuais fragilidades internas e externas, permitindo o desenvolvimento de ajustes, adaptações ou alterações que colmatem essas fragilidades.
- **Comunicação adequada, abrangente e ajustada ao público alvo**: a utilização de métodos participativos, a promoção de ações de formação/sensibilização em igualdade de género para vários agentes da Administração Local, *stakeholders* e público em geral, a disseminação de resultados alcançados e boas práticas e a visibilização do trabalho desenvolvido pelas entidades com responsabilidade na execução das medidas (entre outras), promove a motivação e a sensibilização e envolvimento de novas entidades para a promoção da Igualdade e a Não Discriminação no território concelhio.
- **Dinamização da figura da Equipa para a Igualdade na Vida Local e do(a) Conselheiro(a) para a Igualdade, com definição de funções concretas e estatutos**, visando incentivar e motivar para a liderança, participação e execução de funções e responsabilidades por parte dos elementos integrantes da Equipa para a Igualdade na Vida Local e do(a) Conselheiro(a) para a Igualdade.
- **Disponibilidade orçamental, para todo o período de vigência do PMIND**: assegurando a capacidade financeira do Município para a implementação de todas as medidas do PMIND, inclusive para os últimos três anos de vigência, após esgotados os recursos financeiros obtidos através da candidatura ao Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE).

Cofinanciado por:

13.4. Impacto global da implementação do plano no território²²

O PMIND é de importância vital para os Municípios. Por um lado, a sua implementação deve assegurar que todos os cidadãos tenham o direito de participar no processo e por outro, assegurar que todos os cidadãos estão livres de violência e estereótipos e possuem direitos, responsabilidades, benefícios e reconhecimento de forma igualitária. Todos devem estar seguros nas suas casas, nas suas relações próximas, nos seus locais de trabalho e em espaços públicos. Mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, devem ser livres de expressar as suas ideias e emoções, e prosseguir os caminhos educacionais e profissionais escolhidos sem os constrangimentos das normas estereotipadas de género.

Por outro lado, através do PMIND são implementadas medidas que promovem a prevenção eficaz da violência. A prevenção é a única forma de parar a violência antes mesmo de esta acontecer. Requer empenho político, aplicando leis que promovam a igualdade de género, investindo em organizações de mulheres e abordando as múltiplas formas de discriminação que as mulheres enfrentam diariamente.

O plano tem também impacto no desafiar dos estereótipos de género. Os estereótipos de género são uma causa fundamental da desigualdade de género e afetam todas as áreas da sociedade. Os estereótipos baseados em normas fixas para mulheres e homens, raparigas e rapazes, limitam as suas aspirações, escolhas e liberdade e, por conseguinte, precisam de ser desmantelados. Os estereótipos de género contribuem fortemente para as disparidades salariais entre homens e mulheres.

Adicionalmente, o PMIND vem colmatar as disparidades de género no mercado de trabalho. O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e igualdade salarial têm um impacto forte e positivo na economia. Capacitar as mulheres no mercado de trabalho significa também dar-lhes a possibilidade de prosperar como investidoras e empresárias.

A igualdade de género, para além de ser um direito humano fundamental, é essencial para sociedades pacíficas, com pleno potencial humano e capazes de um desenvolvimento sustentável. Além disso, o empoderamento das mulheres tem demonstrado estimular a produtividade e o crescimento económico.

²² Implementação do PMIND em curso: evidências a atualizar.

13.5. Sustentabilidade

É de importância vital assegurar a sustentabilidade das medidas propostas no plano, a fim de potenciar a igualdade de género no Município.

Através da aprovação do PMIND em Reunião da Câmara e Assembleia Municipal é reforçada a sustentabilidade da estratégia local para Igualdade e a Não Discriminação ao longo do tempo, independentemente de eventuais mudanças políticas. Do mesmo modo, com a constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local e a definição do Conselheiro(a) para a Igualdade, com identificação de funções concretas e estatutos, é assegurada sustentabilidade da liderança para implementação do PMIND e respetiva monitorização.

A disponibilidade orçamental para a implementação do PMIND deve ser garantida através de rubrica dedicada no orçamento municipal para todo o período de vigência do PMIND, assegurando-se a sustentabilidade financeira do mesmo. Complementarmente, o Município poderá recorrer a fontes de financiamento, tanto a nível nacional como europeu, que podem contribuir para ampliar a implementação das medidas do PMIND ao longo do tempo e o nível de abrangência setorial/público alvo. As propostas da Comissão Europeia para o Quadro Financeiro Plurianual asseguram a integração de uma dimensão de género em todo o quadro financeiro, e mais especificamente em vários instrumentos de financiamento e garantia orçamental da UE, em particular o Fundo Social Europeu Plus, o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, a Europa Criativa, o Fundo Marítimo Europeu e das Pescas, o Fundo de Coesão e o Programa InvestEU. Este financiamento poderá apoiar medidas para promover a participação das mulheres no mercado de trabalho e o equilíbrio entre vida profissional e familiar, investir em estruturas de cuidados, apoiar o empreendedorismo feminino, combater a segregação de género em certas profissões e abordar a representação desequilibrada de raparigas e rapazes em alguns sectores da educação e formação, entre outras.

Cofinanciado por:

14



14. Linhas de Orientação Futuras e Melhorias

A promoção da igualdade de género é essencial em todas as áreas de uma sociedade saudável - desde a redução da pobreza à promoção da saúde, educação, proteção e bem-estar de raparigas e rapazes. Por consequência, no futuro propõe-se que sejam consideradas também outras áreas, tais como risco de Pobreza e Exclusão Social e a Saúde em relação à igualdade de género.

Com vista a estabelecer possíveis direções futuras para o plano, menciona-se o “Communication from the commission to the european parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions a union of equality: gender equality strategy 2020-2025” onde se podem encontrar as últimas medidas sobre a igualdade de género, bem como as leis europeias que as apoiam, no sentido de assegurar o alinhamento continuo entre estratégias e metas nacionais e europeias.

Do mesmo modo, deve ser também consultada e assegurado o alinhamento com a Agenda das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável de 2030, lançada em 2015 para acabar com a pobreza e colocar o mundo num caminho de paz, prosperidade e oportunidade para todos, num planeta saudável. Os dezassete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são, por definição, objetivos globais para a erradicação da pobreza e desenvolvimento sustentável e estão no centro das iniciativas da UE para melhorar a vida dos cidadãos e contribuir para um futuro sustentável. A Estratégia da UE para a Igualdade de Género 2020-2025 é composta por um conjunto de ações concretas, principalmente alinhadas com o ODS5 - igualdade de Género e o ODS10 - Reduzir as Desigualdades, não só para alcançar uma Europa mais GE, mas também para assegurar a redução das desigualdades e que ninguém seja deixado para trás.

Numa perspetiva evolutiva do plano, propõe-se a identificação de medidas vocacionadas para a promoção da igualdade a nível do número de homens e mulheres em posições de liderança, quer a nível interno quer externo. É necessário assegurar a igualdade de oportunidades, destacando-se ainda que uma liderança inclusiva e diversificada contribui para a resolução de desafios complexos que os decisores enfrentam, hoje em dia. Mais inclusão e mais diversidade contribui para o desenvolvimento de novas ideias e abordagens inovadoras, que servem melhor uma sociedade dinâmica e desenvolvida.

Deverá, conjuntamente, ser promovida a igualdade salarial entre homens e mulheres, de forma justa face a funções e responsabilidades equivalentes. O princípio de salário igual para trabalho igual ou de igual valor tem sido consagrado nos Tratados desde 1957 e traduzido na legislação da União Europeia, garantindo a existência de vias legais de recurso, em caso de discriminação. Contudo, as mulheres ainda ganham, em média, menos do que os homens. As disparidades salariais e de emprego acumuladas ao longo da vida resultam num fosso ainda maior em termos de pensões e, consequentemente, as mulheres mais velhas estão mais expostas ao risco de pobreza do que os

Cofinanciado por:

homens. Paralelamente, a disseminação de boas práticas relativas ao equilíbrio de género em conselhos de administração e posições de gestão, trazendo exemplos de projetos nacionais ou internacionais promovidos pelo setor público, pela sociedade civil ou pelo sector privado, poderão sensibilizar e informar para uma maior igualdade salarial.

Continuar a capacitar as mulheres para o mercado de trabalho é também importante. A política de coesão da União Europeia apoia o empreendedorismo das mulheres, a sua (re)integração no mercado de trabalho e a igualdade de género em sectores específicos, tradicionalmente masculinos. A educação e formação profissional apoia a melhoria do equilíbrio de género em profissões tradicionalmente dominadas por homens ou mulheres e ultrapassa estereótipos de género.

A nível familiar, considera-se também relevante uma aposta na promoção da partilha equitativa das responsabilidades familiares, assim como um reforço da disponibilidade de serviços de acolhimento de crianças, de assistência social e de serviços domésticos, em particular para as famílias monoparentais. O acesso insuficiente a serviços formais de cuidados de qualidade e a preços acessíveis é um dos principais motores da desigualdade de género no mercado de trabalho. O investimento em serviços de cuidados é, portanto, importante para apoiar a participação das mulheres no trabalho remunerado e o seu desenvolvimento profissional. Tem também potencial para a criação de emprego, tanto para mulheres como para homens.

Embora o PMIND defina medidas vocacionadas para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, considera-se ainda importante que sejam incluídas, futuramente, medidas complementares de educação de rapazes e raparigas desde tenra idade para a igualdade de género e o apoio ao desenvolvimento de relações não violentas. Neste campo de ação propõe-se a adoção de uma abordagem multidisciplinar entre profissionais e serviços, incluindo o sistema educativo, serviços sociais e de saúde e eventualmente, serviços de justiça criminal, serviços de apoio às vítimas, assim como o desenvolvimento de programas de tratamento para perpetradores de violência conjugal. Neste âmbito, a prevenção da violência centrada nos homens, rapazes e masculinidade em geral é de importância central.

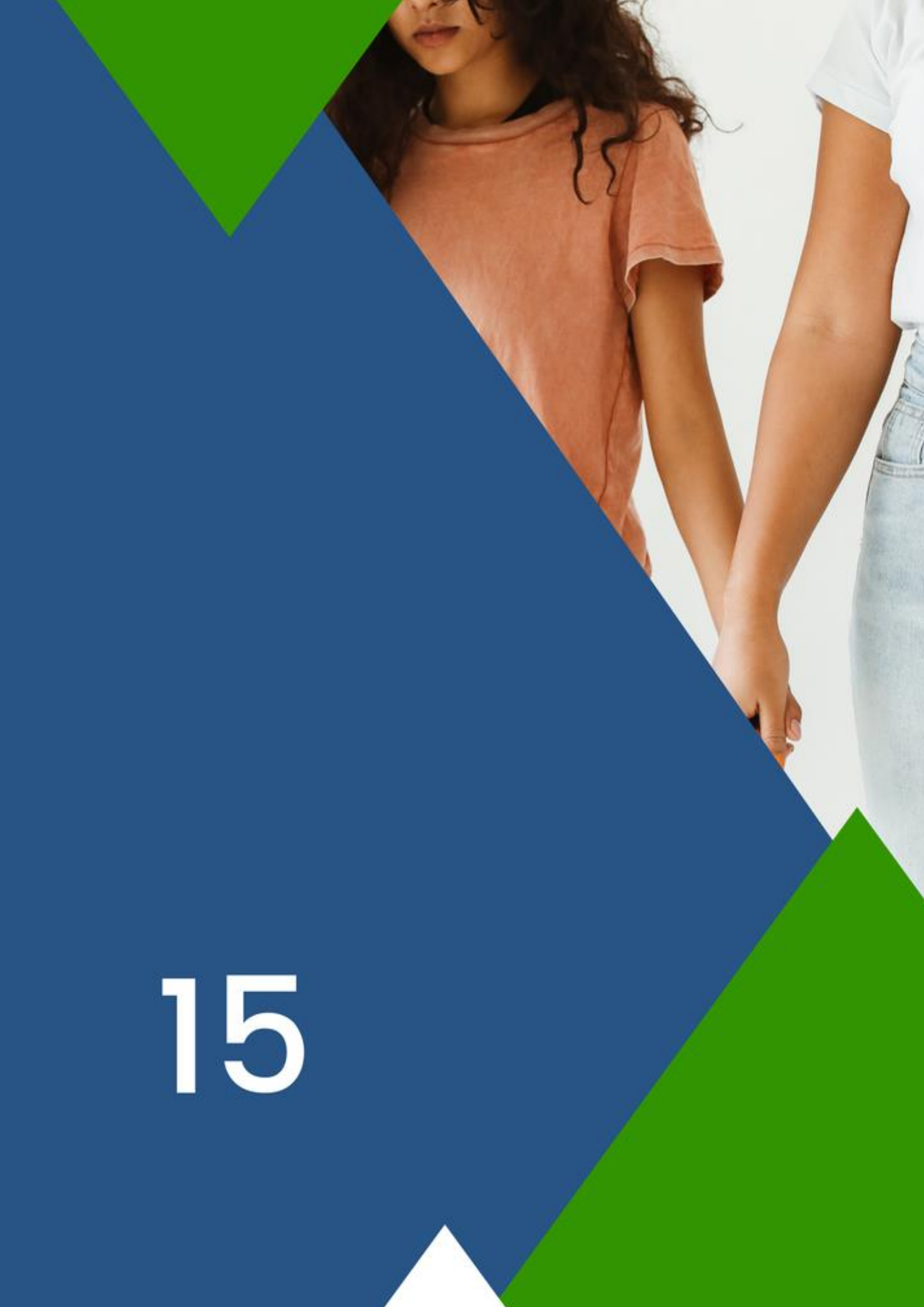
Recomenda-se ainda a inclusão de medidas mais inovadoras, adaptadas ao contexto local e atual. Destacam-se a título exemplificativo medidas que promovam um maior acesso das mulheres à digitalização. Com a rápida transformação e digitalização da economia e do mercado de trabalho, atualmente 90% dos empregos exigem competências digitais básicas. As mulheres representam apenas 17% das pessoas em estudos e carreiras na áreas das Tecnologias da Informação e Comunicação na União Europeia e apenas 36% dos diplomados em Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática, apesar do facto das raparigas superarem os rapazes na literacia digital. A Agenda de Competências Atualizada para a Europa pode contribuir para abordar a segregação horizontal, os estereótipos e as lacunas de género na educação e formação.

Complementarmente, menciona-se a importância da elaboração regular de diagnósticos de género detalhados, abrangendo pelo menos todos os indicadores listados no Anexo 1 do Aviso POISE-22-2020-03 de Concurso para Apresentação de Candidaturas. A utilização de indicadores sensíveis às questões de género permite identificar potenciais lacunas e necessidades de intervenção, assim como

Cofinanciado por:

evidenciar mudanças relacionadas com o género na sociedade ao longo do tempo, inclusive em resultado da implementação de medidas estratégicas para a Igualdade e a Não Discriminação. O conhecimento obtido através da análise dos indicadores resulta numa melhor compreensão de como os objetivos para a Igualdade e a Não Discriminação podem ser alcançados, contribuindo para um planeamento mais eficaz.

Por fim, considera-se também essencial manter o envolvimento da comunidade e incluir os cidadãos na monitorização e atualização do PMIND. Permitir que a comunidade e cidadãos de todas as origens participem de forma significativa na sociedade é uma condição prévia necessária para o bom funcionamento da democracia e conduz a uma formulação de políticas mais eficaz.



15

15. Considerações Finais

Portugal ocupa o 15.º lugar no ranking do *Gender Equality Index 2022* do Instituto Europeu da Igualdade de Género (EIGE), com classificação de 62,8 pontos em 100. Apesar do lugar no *ranking* se manter, houve um aumento de 0,6 pontos percentuais em relação ao Index 2021. Desde 2010, a pontuação de Portugal aumentou consideravelmente e o país está a progredir no sentido da igualdade de género, mais rapidamente do que outros Estados Membros da EU.

O progresso que Portugal está a fazer em matéria de igualdade de género e não discriminação resulta de esforços de melhoria conjuntos, inclusive a nível municipal e regional.

O Diagnóstico de Género apresenta uma importância extrema a nível da caracterização da realidade de Gavião e subsequentemente do suporte à elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação. A implementação do PMIND de forma eficaz e continuada no tempo, assegurando-se a sua monitorização e atualização futuras, representa um grande passo em frente para a igualdade de género e não discriminação no concelho de Gavião e na Região do Alto Alentejo.

A avaliação efetuada demonstra a adequação metodológica e a qualidade dos produtos das atividades desenvolvidas no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Gavião. Todos os produtos obtiveram uma notação superior a 3, obtendo uma classificação de “Muito Bom”.

A implementação do Plano de Igualdade evidencia o papel exemplar e de liderança da administração local para a promoção de uma sociedade justa e inclusiva. Conforme salientado pelo Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2011-2020), só "reduzindo as desigualdades no emprego e na proteção social", "promovendo um melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar", "fomentando o empreendedorismo das mulheres" e "promovendo fórmulas de trabalho flexíveis", conseguiremos um desenvolvimento social igualitário e sustentável.

Cofinanciado por:

16. Referências Bibliográficas

Bizfuture (2023). Apresentação *Diagnóstico, Elaboração e Implementação dos Planos para a Igualdade 2023 – 2026. Fase de Implementação*. BIZFUTURE SERVICES. Maia, Portugal.

BROWN, Juanita; ISAACS, David; World Café Community (2005). *The World Cafe: Shaping Our Futures Through Conversations That Matter*. São Francisco, California: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Canadian International Development Agency (2001). *How to Perform Evaluations - Gender Equality*. Canadian International Development Agency. Quebec, Canadá.

CCRE (2006). *Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local*. Conselho de Municípios e Regiões da Europa (CCRE). Bruxelas, Bélgica.

CE (2020). *Estratégia para a Igualdade de Género*. Comissão Europeia. Bruxelas, Bélgica.

CIEG (2013). *Relatório Final do Estudo de Avaliação do IV Plano Nacional para a Igualdade – género, cidadania e não discriminação (2011-2013)*. Centro Interdisciplinar de Estudos de Género. Lisboa, Portugal.

CIG (2011). *Guia Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW)*. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Lisboa, Portugal.

CIG (2020). *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual | Relatório Intercalar de Monitorização 2020 | Plano de Ação de Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais 2018 - 2021 (PAOIEC)*. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Lisboa, Portugal.

CIMAA (2022). *Diagnóstico de Género do Concelho de Gavião*. Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo (CIMAA). Portalegre, Portugal.

CIMAA (2023). *Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação e a Não Discriminação de Gavião*. Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo (CIMAA). Portalegre, Portugal.

CITE (2019). *Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais)*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Lisboa, Portugal.

Comissão Europeia (2011). *Council conclusions of 7 March 2011 on European Pact for Gender Equality*. Comissão Europeia. Bruxelas, Bélgica.

Comissão Europeia (2020). *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025*. Comissão Europeia. Bruxelas, Bélgica.

Cofinanciado por:

Comissão Europeia, *Gender Equality Strategy 2020-2025*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

Comissão Europeia, *The European charter for equality of women and men in local life. 2016-2023* https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf

EIGE (2022). *Gender Equality Index 2022*. European institute for Gender equality. Bruxelas, Bélgica.

EIGE (2023). *Gender Equality in Academia and Research. Step 5: Monitoring progress and evaluating a Gender Equality Plan*. European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

INE (2023). *População empregada por Local de residência, Sexo, Sector de atividade económica e Situação na profissão (CENSOS 2021)*. Instituto Nacional de Estatística. Lisboa, Portugal.

International Labour Organization (2021). *Integrating gender equality in monitoring and evaluation*. International Labour Organization. Genebra, Suíça.

PARLAMENTO EUROPEU (2023). *Resolução do Parlamento Europeu, de 5 de julho de 2022, sobre a pobreza entre as mulheres na Europa*. Jornal Oficial da União Europeia. Bruxelas, Bélgica.

PLOTINA Project (2015). *Plotina Toolkits*. Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training: <https://www.plotina.eu/>

PLOTINA, Promoting gender balance and inclusion in research, innovation and training. <https://www.plotina.eu/> 2016-2020

POISE (2020). *AVISO POISE-22-2020-03 N.º POISE-22-2020-03 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade*. Programa Operacional Inclusão Social e Emprego. Lisboa, Portugal.

POISE (2020). *Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis*. Programa Operacional Inclusão Social e Emprego. Lisboa, Portugal.

República Portuguesa (1996). *Pacto de Cooperação para a Solidariedade Social*. República Portuguesa. Lisboa, Portugal.

State of Luxembourg (2008). *Evaluation of the National Action Plan for Gender Equality*. Luxembourg.

UN Women (1995). *Beijing Declaration and Platform for Action*. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. Estados Unidos da América.

UN Women (2015). *How to Manage Gender-Responsive Evaluation Handbook*. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. Estados Unidos da América.

UNDP (2015). *Evaluation of Undp's Contribution to Gender Equality and Women's Empowerment*. United Nations Development Programme. Estados Unidos da América.

UNICEF (2019). *Evaluation of UNICEF's Gender Action Plans*. Evaluation Office.

Universidade de Coimbra (2021). *Plan for Equality, Equity and Diversity 2019-2023*. Coimbra, Portugal.

Cofinanciado por:

UNRIC (2015). *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. Centro Regional de Informação das Nações Unidas (UNRIC). Bruxelas, Bélgica.

Anexo

Resultados do processo de participação pública

Como referido nos capítulos anteriores, foram realizadas diversas sessões de *focus group* recorrendo, nomeada mas não exclusivamente à ferramenta *online Slido*, com o objetivo de conhecer a realidade de vários intervenientes nos territórios e enriquecer a avaliação dos planos. Estas sessões foram dinamizadas em ações de implementação do PMIND relevantes, nomeadamente nas seguintes ações de formação e informação:

- *Workshop* de liderança feminina;
- *Workshop* no âmbito da violência doméstica;
- Sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica;
- Ação de sensibilização sobre Saúde Sexual Feminina.

Apresentam-se, em seguida, os principais resultados obtidos, para cada sessão.

Workshop de liderança feminina

O *workshop* Empreendedorismo e liderança feminina, realizado a 10 de maio de 2023, teve como objetivo fomentar o empreendedorismo feminino local e abordou os seguintes temas:

- O que é o empreendedorismo;
- Definição de um projeto;
- Planeamento e organização;
- Comunicação e processo de apresentação;
- Liderança feminina.



Figura 14 –Workshop “Medida 6 – Workshop de liderança feminina”.

Na figura 15 é apresentado um *print* ilustrativo da sessão participativa e da utilização da ferramenta *Slido*.

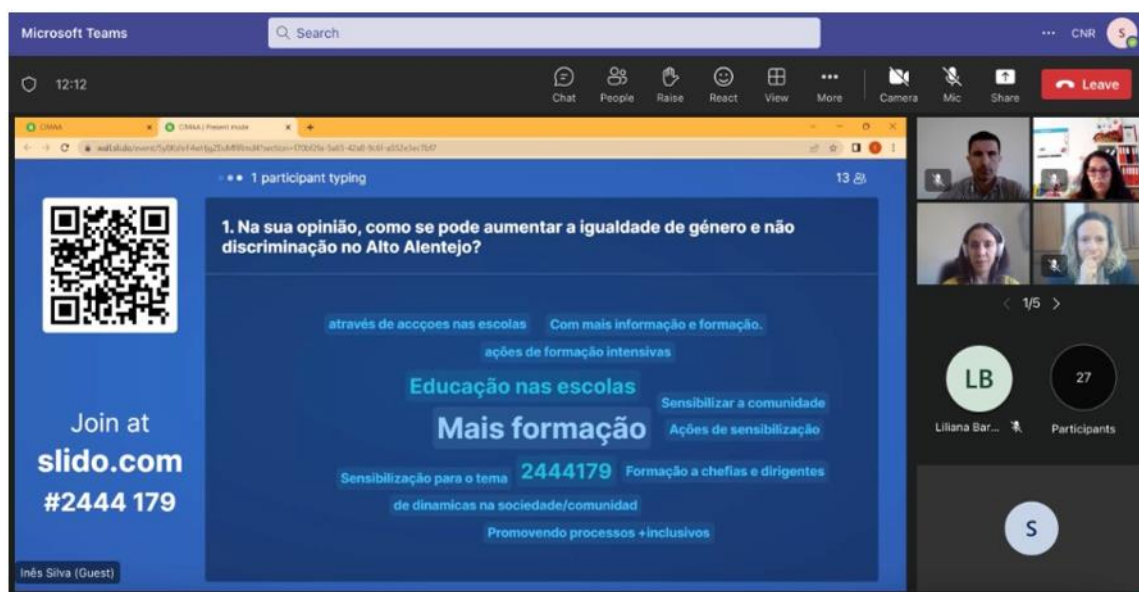


Figura 15 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 6 – Workshop de liderança feminina”

Durante a sessão, foram colocadas várias questões para conhecer a realidade do território em termos de igualdade de género e não discriminação e em relação ao empreendedorismo, designadamente:

Cofinanciado por:

1. Na sua opinião, como aumentar a igualdade de género e a não discriminação no Alto Alentejo?
2. Na sua opinião, que entidades devem estar envolvidas na promoção da igualdade de género e da não discriminação no Alto Alentejo?
3. Na sua opinião, quais são as principais dificuldades do empreendedorismo feminino?
4. Na sua opinião, quais são as principais medidas de apoio ao empreendedorismo feminino?

Foram obtidas as respostas apresentadas nas figuras seguintes (figura 16, figura 17, figura 18 e figura 19).

1. Na sua opinião, como se pode aumentar a igualdade de género e não discriminação no Alto Alentejo?

0 1 4

Com mais informação e formação.

Sensibilização para o tema

integração da perspetiva de género Ações de sensibilização

Educação nas escolas

Mais formação

2444179 de dinamicas na sociedade/comunidade
ações de formação intensivas

através de accoes nas escolas Sensibilizar os decisores

Sensibilizar a comunidade

Mais formação Educação nas escolas

Figura 16 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 6 – Workshop de liderança feminina”:
Questão 1

2. Na sua opinião, que entidades devem ser envolvidas na promoção da igualdade de género e não discriminação no Alto Alentejo?

0 1 3



Figura 17 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 6 – Workshop de liderança feminina”:
Questão 2

3. Na sua opinião, quais as principais dificuldades do empreendedorismo feminino?

013

Apoios, ideia viável, credibilidade
Falta de confiança Investidores
Apoios de financiamentos Responsabilidades familiares Ausência de suporte
Baixa qualificação dificuldade de acesso ao crédito

Apoio financeiro

2444179 dificuldades financeiras e apoio da conciliação vida familiar/profissão Dificuldade de crédito
Monetário, O tempo/família Acesso a crédito
Dificuldade financeira

Figura 18 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 6 – Workshop de liderança feminina”:
Questão 3

4. Na sua opinião, quais as principais medidas apoio ao empreendedorismo feminino?

0 1 2

Programas de financiamento
 criar pontes, contactos
 Parceiros formação/apoio
 mais trabalho em rede Incentivos
 linhas de apoio monetário
 casos de sucesso
 Partilha de casos de suce

Figura 19 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 6 – Workshop de liderança feminina”:
 Questão 4

A sessão participativa permitiu conhecer a realidade do território em termos de igualdade de género e não discriminação em relação ao empreendedorismo, tendo-se obtido as seguintes conclusões:

- Os participantes consideram que, de forma a aumentar a igualdade de género e a não discriminação no Alto Alentejo, deve ser promovida mais sensibilização, formação e educação, em particular nas escolas e destinadas a chefias e dirigentes. Devem igualmente ser promovidas mais atividades dinâmicas junto da sociedade, destinadas a promover a igualdade e fomentar processos mais inclusivos.
- As entidades que devem ser envolvidas na promoção da igualdade de género e da discriminação no Alto Alentejo são: Municípios e outras entidades públicas, serviços de apoio social, instituições de ensino, empresas, associações e tribunais.
- As dificuldades de financiamento e de acesso a crédito foram apontadas como a principal barreira ao empreendedorismo feminino. Identificou-se ainda a falta de confiança e de credibilidade, por vezes decorrente de uma menor qualificação de empreendedoras femininas, resultando numa maior necessidade de comprovar a viabilidade dos conceitos de

Cofinanciado por:

investimento, comparativamente a empreendedores masculinos. Salientou-se igualmente uma maior dificuldade na conciliação com responsabilidades familiares e dificuldades associados a preconceitos em relação ao empreendedorismo feminino por parte da sociedade.

- Como medidas de apoio ao empreendedorismo do feminino identificaram-se: programas de formação e *networking* (criação de pontes, contactos). Complementarmente, os participantes consideraram importante implementar programas de financiamento e incentivo e partilhar histórias de sucesso. Por fim, identificou-se a importância de promover serviços de suporte à conciliação de esferas e empoderamento feminino.

Workshop “Medida 18 – Workshop no âmbito da violência doméstica”

A sessão de formação sobre violência de género, realizada no dia 19 de maio, visou sensibilizar a comunidade para uma cultura de não-violência, e abordou os seguintes temas:

- Conceitos de violência doméstica e violência baseada no género;
- Origem da violência baseada no género;
- Tipos de violência baseada no género;
- Estruturas de apoio na comunidade em situações de violência baseada no género.



Figura 20 –Workshop “Medida 18 – Workshop no âmbito da violência doméstica”.

Na figura 12 é apresentado um *print* da sessão participativa utilizando a ferramenta *Slido*.

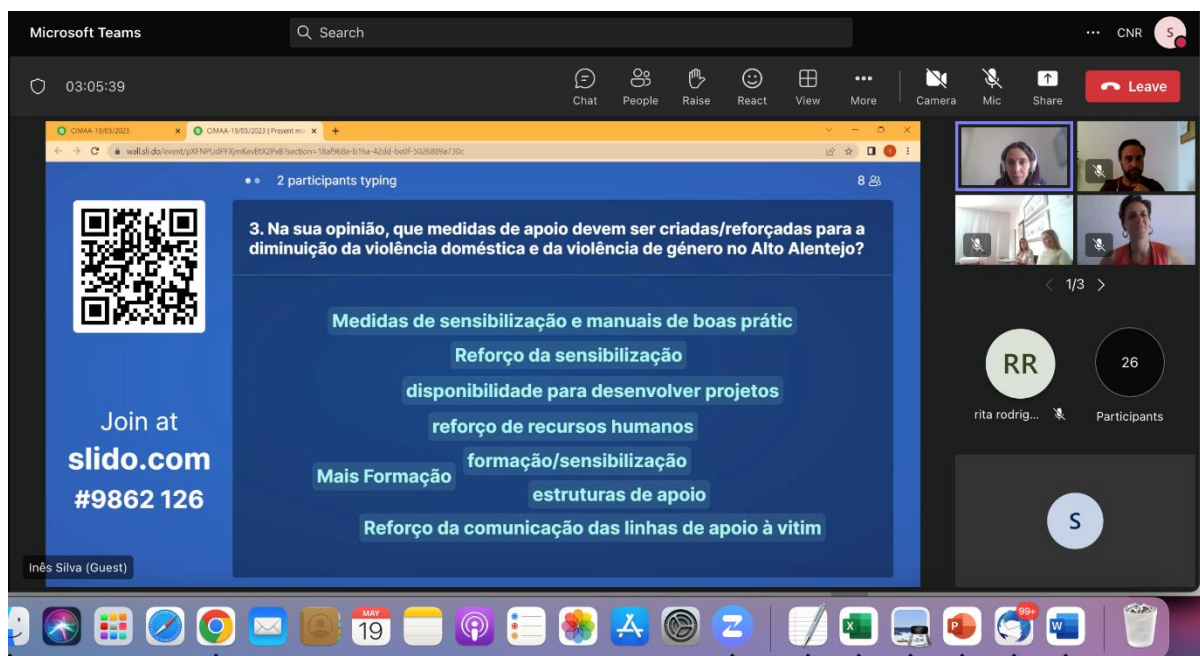


Figura 21 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 18 – Workshop no âmbito da violência doméstica”

Cofinanciado por:

Na sessão, foram feitas várias perguntas para conhecer a realidade do território em termos de violência doméstica, designadamente:

- 1.** Na sua opinião, como reduzir a violência doméstica e a violência de género no Alto Alentejo?
- 2.** Na sua opinião, que entidades devem estar envolvidas na redução da violência doméstica e da violência de género no Alto Alentejo?
- 3.** Na sua opinião, que medidas de apoio devem ser criadas/reforçadas para reduzir a violência doméstica e a violência de género no Alto Alentejo?

Foram obtidas as respostas apresentadas nas figuras seguintes (figura 22, figura 23 e figura 24).

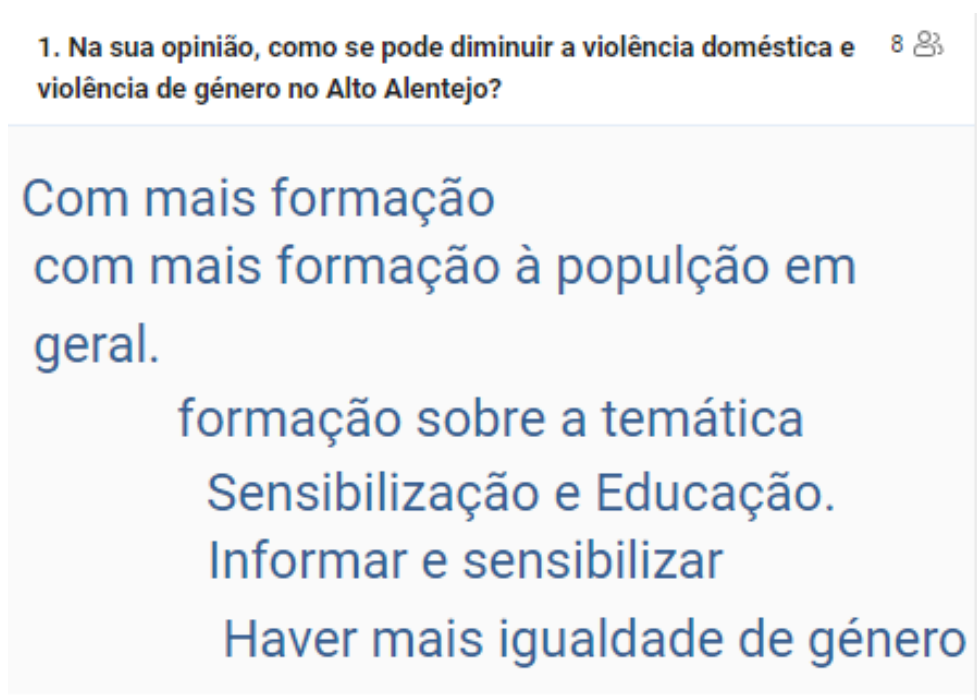


Figura 22 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 18 – Workshop no âmbito da violência doméstica”: Questão 1

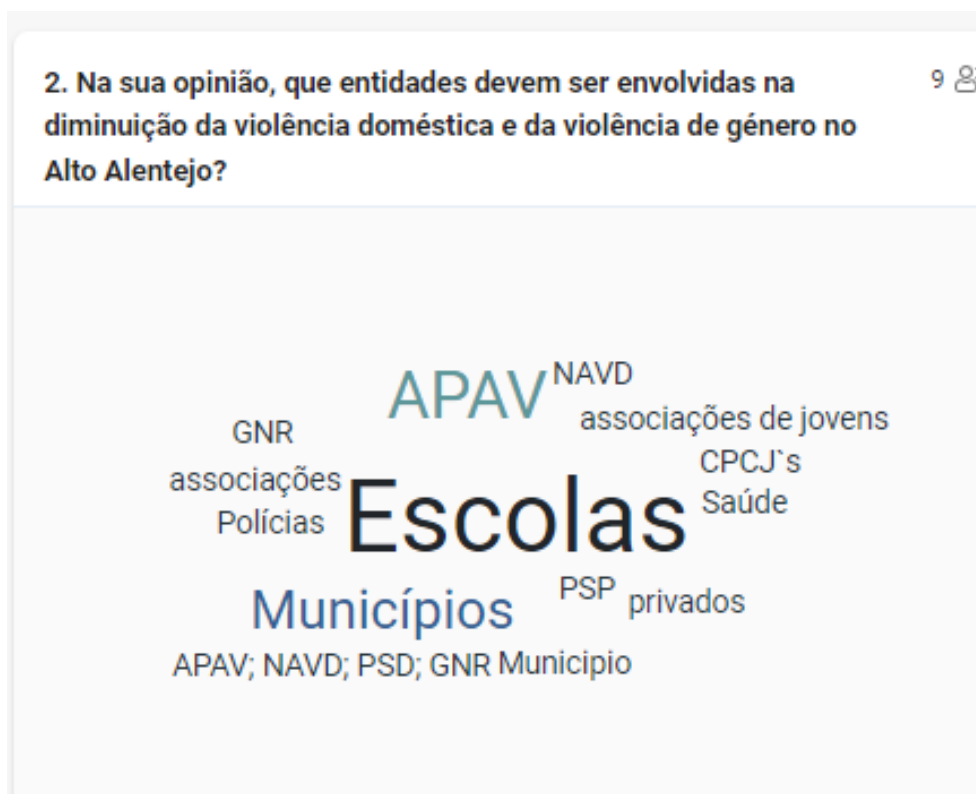


Figura 23 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 18 – Workshop no âmbito da violência doméstica”: Questão 2

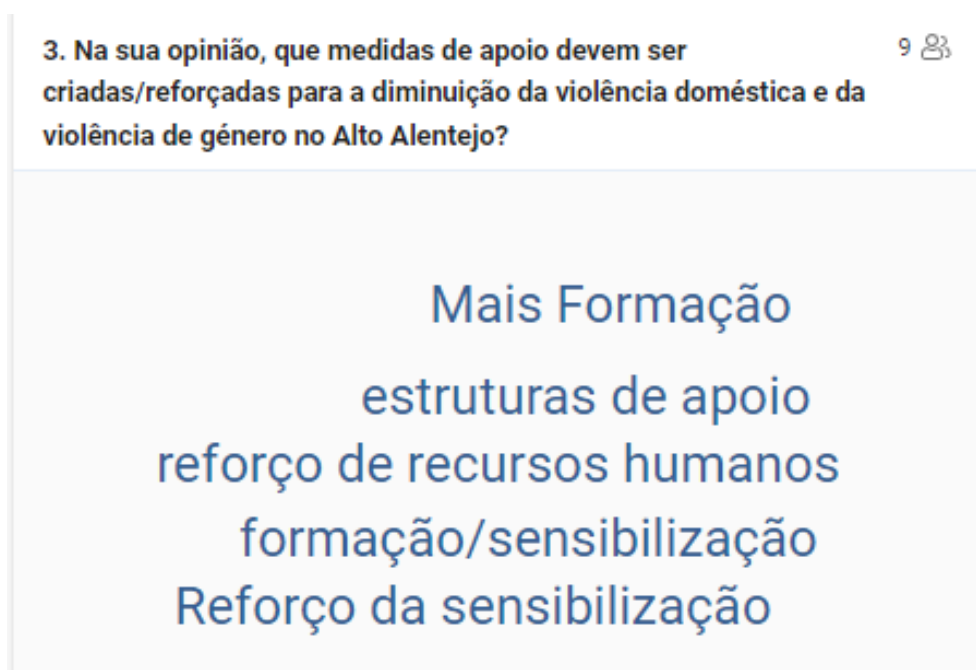


Figura 24 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 18 – Workshop no âmbito da violência doméstica”: Questão 3

A sessão participativa permitiu conhecer a realidade do território em termos de igualdade de género e não discriminação, em relação à violência doméstica, tendo-se obtido as seguintes conclusões:

- Os participantes identificaram como sendo de grande importância a formação, comunicação e sensibilização da população em matéria de cultura da não-violência. Vale a pena mencionar o papel da educação da população mais nova, nesta temática.
- As entidades identificadas como fundamentais na promoção da redução da violência doméstica e da violência de género nos diferentes territórios foram: Escolas, APAV e NAVD, Municípios, CPCJ's, polícia, centros de saúde, associações – em particular juvenis- e entidades privadas.
- Para reduzir a violência doméstica e a violência de género no Alto Alentejo, é fundamental reforçar medidas de educação e sensibilização sobre o tema, assim como criar mais estruturas de apoio às vítimas (reforçando as linhas de comunicação de apoio às vítimas) e disponibilizar mais recursos humanos afetos a esta temática.

Evento “Medida 15 – Sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica”

A primeira sessão de informação sobre a violência contra as mulheres e a violência doméstica decorreu a 31 de maio e abordou os seguintes temas:

- Conceitos de violência doméstica e violência baseada no género;
- Origem da violência baseada no género;
- Tipos de violência baseada no género.



Figura 25 – Evento “Medida 15 – Sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica”.

Na figura seguinte é apresentado um print da sessão participativa de perguntas utilizando a ferramenta *Slido*.

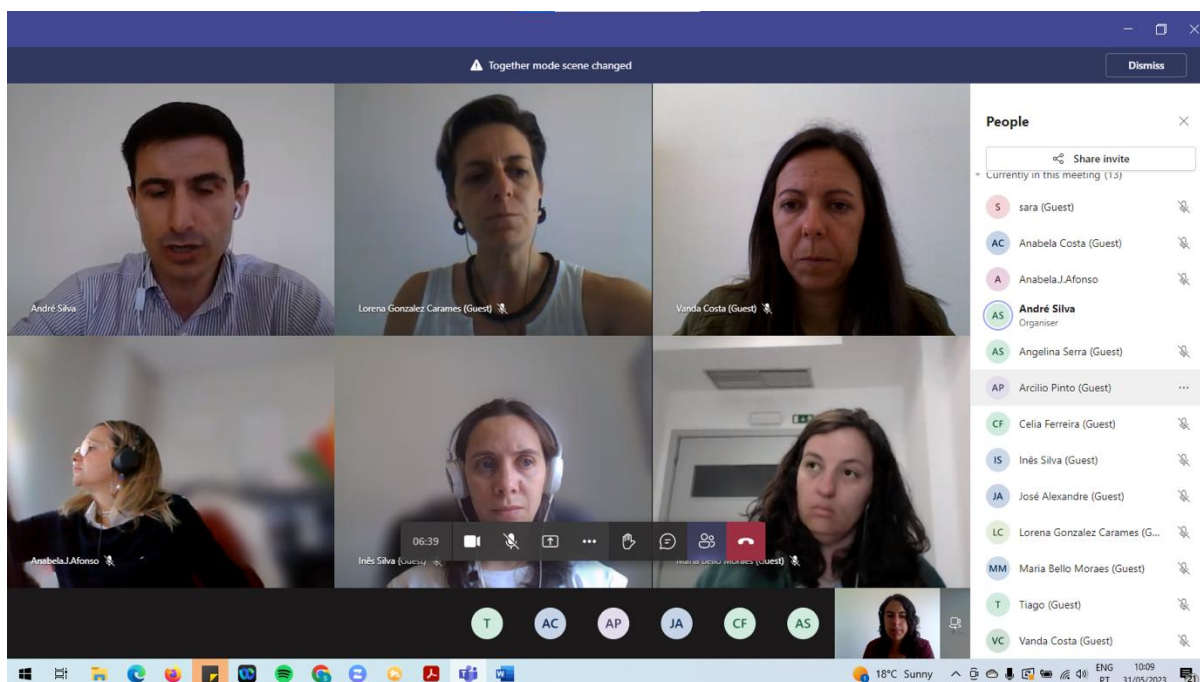


Figura 26 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 15 – Sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica”

Na sessão, foram feitas várias perguntas para conhecer a realidade do território. Em especial, foram colocadas as seguintes questões, designadamente:

1. Que boas práticas (iniciativas, projetos, etc.) conhece para reduzir a violência doméstica e a violência de género no Alto Alentejo?
2. Na sua opinião, quais são os melhores canais para divulgar planos municipais para a igualdade no território do Alto Alentejo?
3. Quais são, na sua opinião, os principais pontos fortes para a implementação dos planos municipais para a igualdade no território do Alto Alentejo?
4. Quais são, na sua opinião, as principais ameaças à implementação dos planos municipais para a igualdade no território do Alto Alentejo?

Foram obtidas as respostas apresentadas nas figuras seguintes (figura 27, figura 28, figura 29 e figura 30).

Cofinanciado por:

1. Que boas práticas (iniciativas, projetos, etc.) conhece para reduzir a violência doméstica e violência de género no Alto Alentejo?

005

(1/2)

- Programa Namorar com Fair Play do IPDJ
- Euroace_VIOGEN Cooperação transfronteiriça no combate à violência contra as mulheres
Objetivo Melhorar a intervenção e a proteção de mulheres vítimas de violência através
 - da implementação de mecanismos de cooperação e colaboração entre os dois países, bem como o desenvolvimento de instrumentos inovadores de cooperação transfronteiriça.
<https://plataformamulheres.org.pt/artigos/projetos/euroace>
 - NAVVD
 - Ações de informação/sensibilização sobre a temática
 - Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação
 - escuta ativa das instituições competentes
 - Projeto Eu não agrido: Objetivo principal | Contribuir para erradicar a tolerância social às várias manifestações da violência contra as mulheres e violência doméstica, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.
<https://www.esdime.pt/projeto/eu-nao-agrido>
 - NAVVD

Figura 27 – Imagem ilustrativa da sessão participativa - “Medida 15 – Sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica”: Questão 1

2. Na sua opinião, quais são os melhores canais para divulgar os planos municipais para a igualdade no território do Alto Alentejo?
(1/2)

005

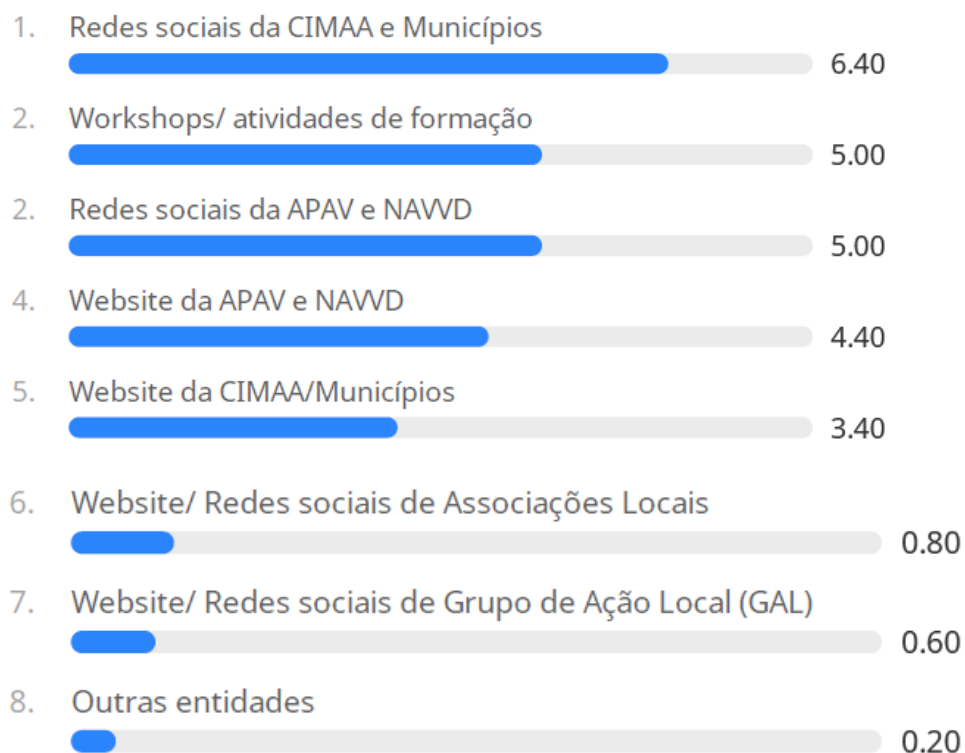


Figura 28 – Imagem ilustrativa da sessão participativa - “Medida 15 – Sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica”: Questão2

3. Quais são, na sua opinião, os principais pontos fortes para a implementação dos planos municipais para a igualdade no território do Alto Alentejo?

006

Atuação junto das escolas
Diagnóstico detalhado
Empenho dos municípios
diagnóstico
Equipas para a Igualdade na Vida Local
Ações de Sensibilização

Figura 29 – Imagem ilustrativa da sessão participativa de Slido - “Medida 15 – Sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica”: Questão 3

4. Quais são, na sua opinião, as principais ameaças à implementação dos planos municipais para a igualdade no território do Alto Alentejo?

006

Falta de informação
Orçamento
População envelhecida
fraca participação/adesão às iniciativas
Estereótipos Pressão social
Falta de motivação
Falta de informação de fácil acesso

Cofinanciado por:

Figura 30 – Imagem ilustrativa da sessão participativa - “Medida 15 – Sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica”: Questão 4

Da sessão participativa para conhecer melhor a realidade do território em termos de igualdade de género e não discriminação em relação à violência contra as mulheres e violência doméstica, resultaram as seguintes conclusões:

- Os participantes neste evento têm um vasto conhecimento sobre iniciativas e projetos no terreno. Em particular, foram mencionados:

Project PLOTINA, projeto financiado pelo programa Horizonte 2020 da União Europeia. O objetivo geral do projeto foi o desenvolvimento, implementação e avaliação de Planos de Igualdade de Género ajustados através de estratégias inovadoras e sustentáveis para as Organizações de Investigação envolvidas e de forma a alcançar os seguintes resultados:

- Estimular uma mudança cultural consciente;
- Promover a progressão na carreira dos investigadores do sexo feminino e masculino e evitar o desperdício de talento, em especial no caso das mulheres;
- Assegurar a diversificação de pontos de vista e metodologias (neste caso, tendo em conta a dimensão e análise género/sexo) na investigação e no ensino.

Projeto Eu não agrido: Com o objetivo principal de contribuir para erradicar a tolerância social às diversas manifestações de violência contra as mulheres e violência doméstica, sensibilizar para os seus impactos e promover uma cultura de não-violência, direitos humanos, igualdade e não discriminação.

Programa de Namoro Fair Play IPDJ: com os seguintes objetivos:

- Promover a concretização do direito à igualdade e inclusão social de todos os jovens, combatendo as desigualdades e discriminações;
- Prevenir a vitimização dos jovens e a violência baseada nas desigualdades de género;
- Promover a luta contra a violência no namoro; eliminar os estereótipos de género através da promoção de uma cultura de não-violência;
- Sensibilizar os jovens para a igualdade entre homens e mulheres como parte integrante dos direitos humanos; identidade de género.

Euroace_VIOGEN Cooperação transfronteiriça para combater a violência contra as mulheres, com o objetivo de melhorar a intervenção e a proteção das mulheres vítimas de violência através da implementação de mecanismos de cooperação e colaboração entre os dois países, bem como do desenvolvimento de instrumentos inovadores de cooperação transfronteiriça.

Ressalva-se ainda que foram mencionados os Planos Municipais de Igualdade e Não Discriminação e o Núcleo de Atendimento às Vítimas de Violência Doméstica (NAVVD).

- Os melhores canais identificados pelos participantes para divulgação dos planos municipais para a igualdade no território do Alto Alentejo foram as redes sociais da CIMAA e dos

Cofinanciado por:

Municípios, seguindo-se os *workshops* e atividades de formação e as redes sociais e o web site da APAV E NAVVD.

- Os principais pontos fortes da região para a implementação dos planos municipais para a igualdade no território do Alto Alentejo mencionados foram a realização de ações de sensibilização nomeadamente nas escolas, em como a existência de um diagnóstico detalhado e o empenho dos Municípios e das Equipas para a Igualdade na Vida Local.
- Destacam-se como principais ameaças à implementação dos planos municipais para a igualdade no território do Alto Alentejo a falta de informação - sobretudo de acesso fácil - e de motivação, assim como a fraca participação/adesão às iniciativas implementadas e em curso. A nível sociocultural, foi identificada também a existência de uma população envelhecida no território e a perpetuação de estereótipos de género e de pressões sociais, que condicionam a igualdade entre homens e mulheres. Por último, foi mencionada a falta de orçamento para a execução das ações.

Evento “Medida 15 – Ação de sensibilização sobre Saúde Sexual Feminina”

A ação de sensibilização sobre Saúde Sexual Feminina decorreu a 14 de junho, com o objetivo de reforçar a prevenção e combater as práticas tradicionais nocivas à saúde sexual feminina. Pretendeu-se desconstruir ideias, quebrar tabus e sensibilizar para a saúde sexual das mulheres.



Figura 31 – Evento “Medida 15 – Ação de sensibilização sobre Saúde Sexual Feminina”.

Na figura 32 é apresentado um *print* da sessão participativa.

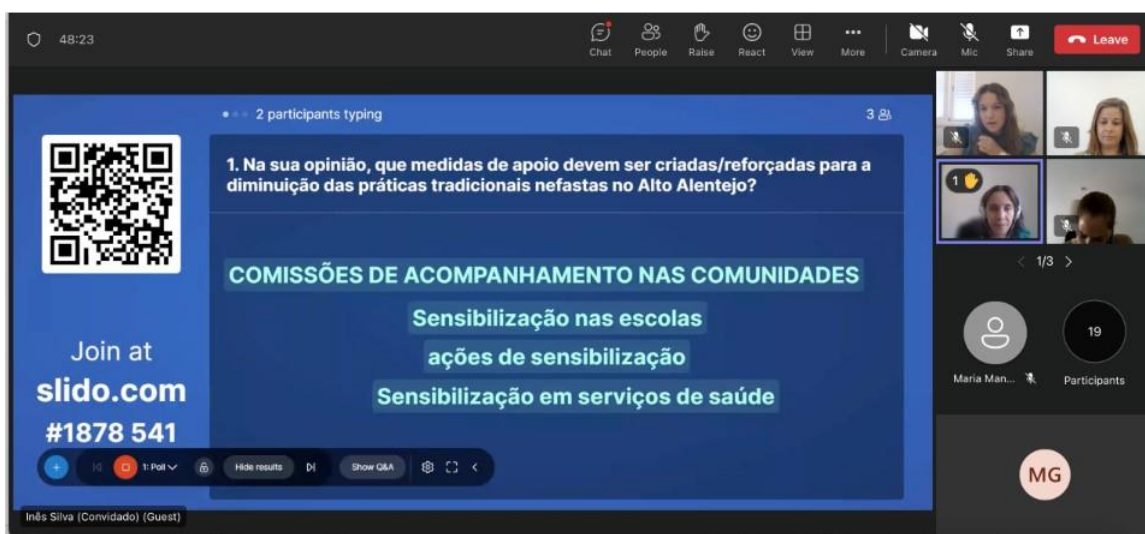


Figura 32 – Imagem ilustrativa da sessão participativa usando o Slido - “Medida 15 – Ação de sensibilização sobre Saúde Sexual Feminina”.

Durante a sessão, foram colocadas várias questões para conhecer a realidade do território em termos de igualdade de género e não discriminação e em práticas tradicionais nocivas à saúde sexual feminina, designadamente:

- 1.** Na sua opinião, que medidas de apoio devem ser criadas/reforçadas para reduzir as práticas tradicionais nocivas no Alto Alentejo?
- 2.** Na sua opinião, qual deve ser o principal público-alvo para medidas que visem reduzir as práticas tradicionais nocivas no Alto Alentejo (selecione as opções relevantes)?
- 3.** Na sua perceção, na Região do Alto Alentejo, ocorrem práticas tradicionais nocivas com impacto na saúde sexual feminina: Raramente, muitas vezes a com alguma frequência

Foram obtidas as respostas apresentadas nas figuras seguintes (figura 33, figura 34 e figura 35).

Cofinanciado por:

1. Na sua opinião, que medidas de apoio devem ser criadas/reforçadas para a diminuição das práticas tradicionais nefastas no Alto Alentejo?

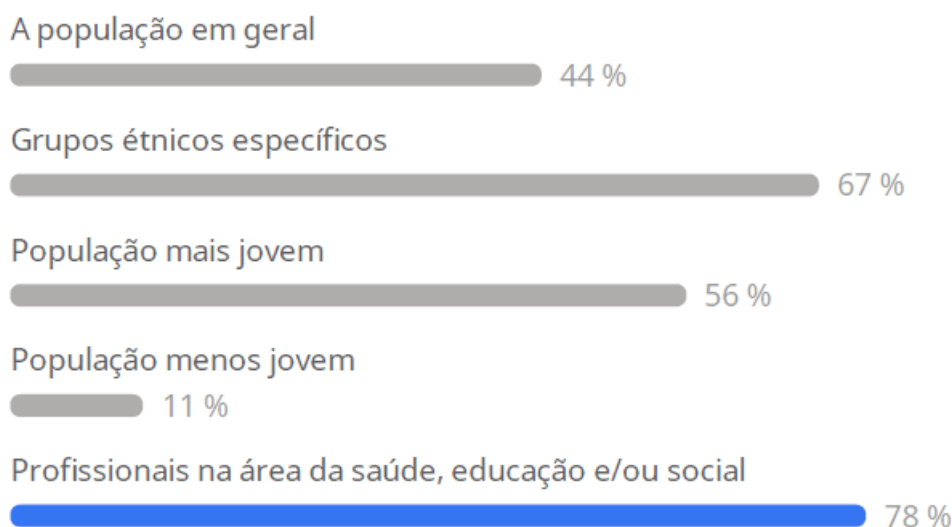
006

Maior divulgação do tema
 Sensibilização nas escolas
 Formação políticos chefias
 aos superiores quadros
 ações de sensibilização
 Sensibilização em serviços de saúde

Figura 33 – Imagem ilustrativa da sessão participativa de Slido - “Medida 15 – Ação de sensibilização sobre Saúde Sexual Feminina”: Questão 1

2. Na sua opinião, qual deverá ser o principal público-alvo de medidas destinadas à diminuição das práticas tradicionais nefastas no Alto Alentejo (selecione as opções relevantes)?

009



Cofinanciado por:

Figura 34 – Imagem ilustrativa da sessão participativa de Slido - “Medida 15 – Ação de sensibilização sobre Saúde Sexual Feminina”: Questão 2

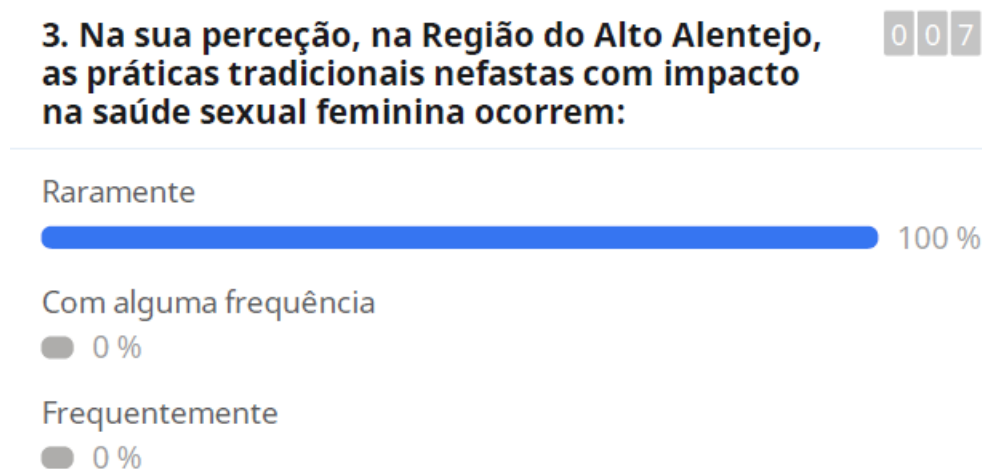


Figura 35 – Imagem ilustrativa da sessão participativa de Slido - “Medida 15 – Ação de sensibilização sobre Saúde Sexual Feminina”: Questão 3

A sessão participativa permitiu conhecer a realidade do território em termos de igualdade de género e não discriminação, em particular no que concerne a práticas tradicionais nocivas à saúde sexual feminina, tendo-se obtido as seguintes conclusões:

- As medidas de apoio, identificadas pelos participantes, que podem ser criadas/reforçadas para a redução de práticas tradicionais nocivas no Alto Alentejo foram uma maior divulgação do tema, para maior conhecimento sobre estas práticas, assim como a realização de ações de formação para os políticos, chefias e quadros superiores. Foi proposta a realização de ações de sensibilização em serviços de saúde e escolas;
- O principal público-alvo das medidas que visam a redução de práticas tradicionais nocivas no Alto Alentejo deverá ser os profissionais da área da saúde, educação e/ou social, seguindo-se grupos étnicos específicos e a população mais jovem.
- A globalidade dos participantes (100%) considera que, no Alto Alentejo, raramente ocorrem práticas tradicionais nocivas com impacto na saúde sexual das mulheres.

