



ALTO ALENTEJO +IGUALDADE

RELATÓRIO DE EXECUÇÃO

FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

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

Data do relatório: 31 de maio de 2023

Promotor: Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo

Município de Gavião e a Equipa Para a Igualdade na Vida Local (E IVL)

Organismo Intermédio: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| INTRODUÇÃO | 4 |
| METODOLOGIA DE RECOLHA DE DADOS | 5 |
| EXECUÇÃO DOS INDICADORES PREVISTOS NO PLANO | 6 |
| IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS PREVISTA PARA 2023 (ATÉ AO TÉRMINO DO PERÍODO DE EXECUÇÃO DA OPERAÇÃO FINANCIADA)..... | 9 |
| IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GOVERNAÇÃO | 15 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 16 |

INTRODUÇÃO

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

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

Neste sentido, o Município de Gavião reforçou o seu forte compromisso político para a promoção da igualdade de género, aprovando o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, em Reunião de Câmara, no dia 2 de fevereiro de 2023.

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

METODOLOGIA DE RECOLHA DE DADOS

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

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

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

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

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

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

EXECUÇÃO DOS INDICADORES PREVISTOS NO PLANO

O plano de ação do Município contempla 27 medidas, das quais 21 encontravam-se previstas para o primeiro ano de implementação. Destas, foram implementadas - no período de execução - 13 medidas, correspondendo a um nível de execução de 62%. No **Quadro 1** apresentam-se as medidas desenvolvidas e os indicadores de concretização previstos e executados no ano de 2023, dentro do período de execução, bem como as medidas planeadas para o restante período.

| Vertente | Medida | Indicador de concretização | Previsto | Executado |
|----------------|--|--|----------|-----------|
| Interna | 1. Constituir e promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano | Constituição da EIVL | 1 | 1 |
| | | 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 âmbito da IGND e conciliação entre a vida pessoal e familiar | N.º de sessões realizadas | 1 | 0** |

| | | | | |
|----------------|---|---|---|-----|
| | 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, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho | N.º de procedimentos criados e/ou divulgados internamente | 1 | 1 |
| | 10. 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 |
| Externa | 12. Promover ações de formação para o pessoal técnico municipal | N.º de ações realizadas | 1 | 0** |
| | | N.º de pessoal capacitado | 1 | 0** |
| | 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** |
| 20. Assinalar o Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18/10) | Publicação nas redes sociais e/ou Website do Município | 1 | 0** |
| 21. 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 implementar fora do período de execução.

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública.

| | |
|---|--|
| 1 | <p>Objetivo específico: Dinamizar a EIVL</p> <p>Medida: Promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano</p> <p>Descrição: A Equipa para a Igualdade na Vida Local tem como competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito deste Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. A EIVL participou nas ações desenvolvidas no âmbito do PMIND, durante a operação financiada.</p> <p>Evidências: Anexo I (ex. Participação na Ação de Sensibilização sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica)</p> |
| 2 | <p>Objetivo específico: Sensibilizar e esclarecer para a IGND</p> <p>Medida: Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação</p> <p>Descrição: O Município tem como objetivo promover anualmente ações de sensibilização dirigidas a toda a população, de forma a consciencializar para os problemas relacionados com as questões de igualdade e não discriminação, e a minimizá-los ou colmatá-los. Neste sentido, foi elaborado e impresso um <i>flyer</i> informativo com temas como a diversidade de género, a igualdade, e a utilização de uma linguagem inclusiva.</p> <p>Evidências: Anexo II</p> |
| 3 | <p>Objetivo específico: Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas.</p> <p>Medida: Divulgar o PMIND</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>Descrição: A divulgação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação foi realizada através de uma publicação nas redes sociais, bem como no site oficial do Município.</p> <p>Evidências: Anexo III</p> |
| 4 | <p>Objetivo específico: Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas</p> <p>Medida: Criar um separador temático no site do Município</p> <p>Descrição: O Município de Gavião criou um separador temático para a igualdade de género no qual colocou a informação referente às diferentes fases de trabalho inerentes ao PMIND.</p> <p>Evidências: Anexo IV</p> |

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

| | |
|---|---|
| 1 | <p>Objetivo específico: Fomentar o empreendedorismo feminino local</p> <p>Medida: Realizar <i>workshop</i> para capacitação e promoção do empreendedorismo e da "Liderança Feminina"</p> <p>Descrição: O papel das mulheres no mercado de trabalho tem evoluído nas últimas décadas. No entanto, ainda existem fortes desigualdades entre mulheres e homens, quer a nível salarial, quer ao nível da evolução de carreira e/ou de oportunidades de emprego. Neste sentido, organizou-se um <i>workshop online</i> de "Empreendedorismo e Liderança Feminina", que se realizou no dia 10 de maio de 2023, com vista ao empoderamento feminina e ao incentivo à criação de negócios femininos locais (3h).</p> <p>Evidências: Anexo V</p> |
| 2 | <p>Objetivo específico: Promover a representação equilibrada na tomada de decisão</p> <p>Medida: Criar guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada, entre homens e mulheres</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>Descrição: Elaborou-se um de guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada entre homens e mulheres, com o objetivo de se desconstruir crenças e estereótipos enraizados na sociedade sobre a temática.</p> <p>O guia foi disponibilizado no site oficial e divulgado nas redes sociais do município.</p> <p>Evidências: Anexo VI</p> |
| 3 | <p>Objetivo específico: Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho</p> <p>Medida: Criar procedimentos específicos ou divulgar os procedimentos já existentes para denúncia e/ou apresentação de queixa bem como sobre procedimentos de reparação de danos em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica</p> <p>Descrição: O Município comprometeu-se a divulgar junto das colaboradoras e dos colaboradores os procedimentos para possíveis situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica, com a finalidade de sensibilizar e alertar sobre a temática e informar como reagir perante uma situação deste tipo. Deste modo, elaborou-se um documento com os procedimentos adequados para a denúncia e/ou apresentação de queixa e realizou-se a divulgação do mesmo por e-mail.</p> <p>Evidências: Anexo VII</p> |
| 4 | <p>Objetivo específico: Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as</p> <p>Medida: Criar iniciativas de diálogo com os/as colaboradores/as ou representantes para avaliação de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros.</p> <p>Descrição: Cada vez é mais patente a necessidade de as entidades patronais adotarem medidas que contribuam para o aumento do bem-estar das/os trabalhadoras/es, através da criação e implementação de medidas que apostem na conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. Neste sentido, realizou-se no dia 31 de maio de 2023, um espaço de diálogo <i>online</i>, com 15 participantes, no qual se partilharam as políticas existentes nas instituições dos participantes e no qual se deu a conhecer outras políticas relacionadas com a temática.</p> |

| | |
|---|---|
| | Evidências: Anexo VIII |
| 5 | <p>Objetivo específico: Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as</p> <p>Medida: Divulgar medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc</p> <p>Descrição: Cada vez é mais patente a necessidade de as entidades patronais adotarem medidas que contribuam para o aumento do bem-estar das/os trabalhadoras/es, que, em muito, tem a ver com promoção da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional dos mesmos. Elaborou-se assim, um documento com medidas de conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, entre outros, que foi divulgado por via de e-mail.</p> <p>Evidências: Anexo IX</p> |

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

| | |
|---|--|
| 1 | <p>Objetivo específico: Assegurar a adoção de uma linguagem neutra, inclusiva e promotora da igualdade entre mulheres e homens</p> <p>Medida: Criar guia de orientação para a utilização de linguagem inclusiva</p> <p>Descrição: A capacitação e sensibilização das pessoas para a utilização de formas linguísticas inclusivas, foi efetuada com base na criação de um guia de orientação, que foi disseminado por <i>e-mail</i> interno (colaboradores/as da autarquia) e pelas redes sociais.</p> <p>Evidências: Anexo X</p> |
|---|--|

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Prevenir – erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação

1

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

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

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

Com efeito, no dia 31 de maio de 2023, realizou-se uma sessão de informação *online*, dirigida à comunidade em geral, com 19 participantes. Foram abordados os conceitos de violência doméstica e de violência de género, bem como as origens e os tipos de violência.

Evidências: Anexo XI

2

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

Medida: Promover workshop no âmbito da violência doméstica

Descrição: O *workshop* online (3h), dirigido às equipas técnicas especializadas e não especializadas, realizou-se no dia 19 de maio de 2023, contando com a participação de 40 pessoas. Nesta sessão foram abordados os conceitos, as origens e os tipos de violência doméstica, havendo vários momentos de interação entre os participantes e a formadora. O workshop foi divulgado nas redes sociais do município, bem como internamente, por e-mail.

Evidências: Anexo XII

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção

1

Objetivo específico: Garantir a proteção e a segurança das vítimas

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

Descrição: A divulgação das estruturas especializadas para intervenção da VD e dos respetivos contactos, foi realizada através da afixação de *posters* informativos, bem como de publicações nas redes sociais e do envio de *e-mails*, internamente.

Evidências: Anexo XIII

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

1

Objetivo específico: Garantir a proteção e a segurança das vítimas

Medida: Promover ações de sensibilização para jovens sobre o TSH

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

Evidências: Anexo XIV

IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GOVERNAÇÃO

A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) de Gavião encontra-se constituída. A Equipa tem participado ativamente em todas as atividades estabelecidas no PMIND, como previsto nas suas competências definidas no Protocolo de cooperação com a CIG: “propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

Como se pode verificar pelo **Quadro 1**, foram implementadas 62% das medidas previstas para o primeiro ano de execução do plano. Apesar do curto período para a execução das medidas, salienta-se que os resultados alcançados são motivadores, referindo-se, por exemplo, a elevada adesão às iniciativas *online* de sensibilização, aos *workshops* e aos espaços de diálogo/ reflexão. Também se assinala o empenho da autarquia e dos elementos da EIVL na dinamização de todos os conteúdos produzidos: publicações para as redes sociais e o *website*, *flyers*, guias de orientação e recomendações, posters, entre outros, bem como nas ações de sensibilização e *workshops* desenvolvidos.

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

Saliente-se ainda que a Equipa para a Igualdade na Vida Local se encontra e tem participado nas iniciativas relacionadas com o PMIND.

