



# RELATÓRIO DE EXECUÇÃO

Promotor:



Cofinanciado por:



## 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 Oeste

**Município de Óbidos e a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)**

**Organismo Intermédio:** Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

**Cofinanciado por:**



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	4
METODOLOGIA DE RECOLHA DE DADOS .....	5
EXECUÇÃO DOS INDICADORES PREVISTOS NO PLANO .....	6
IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS PREVISTAS 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 Óbidos 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 10 de janeiro 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 39 medidas, das quais 17 encontravam-se previstas para o primeiro ano de implementação. Destas, foram implementadas - no período de execução - 12 medidas, correspondendo a um nível de execução de 71%. 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. Assinar o Protocolo com a CIG	Assinatura do Protocolo	1	1
	2. 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 ou participações em eventos	1	1
Externa	3. Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação	N.º de ações de sensibilização	1	1
Interna	4. Divulgar o PMIND	N.º de ações de divulgação	1	1
	5. Criar um separador temático no site do Município	N.º de separadores temáticos	1	1
Externa	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	0**
	8. Criar medidas de incentivo à igualdade salarial entre homens e mulheres	N.º de medidas	1	0**
<b>Interna</b>	9. 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**
	10. 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
	11. Criar iniciativas de diálogo com os/as colaboradores/as ou representantes para avaliação de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros.	N.º de iniciativas	1	1
	12. 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

	13. Divulgar em local adequado a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação em função de género	N.º de ações de divulgação	1	1
<b>Externa</b>	14. Promover sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica	N.º de ações promovidas	1	1
	15. Promover workshop no âmbito da violência doméstica	N.º de workshop promovidos	1	1
	16. Assinalar o Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18/10)	Publicação nas redes sociais e/ou Website do Município	1	0**
	17. 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 da execução.

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

<u>OBJETIVO ESTRATÉGICO</u>	
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><b>Objetivo específico:</b> Estabelecer a relação com a CIG</p> <p><b>Medida:</b> Assinar o Protocolo com a CIG</p> <p><b>Descrição:</b> Realizou-se uma reunião com a Câmara Municipal, para se explicar o procedimento para estabelecer contacto com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género com quem devem celebrar um Protocolo de Cooperação que visa garantir a execução das políticas públicas no âmbito da Igualdade de Género e Oportunidades.</p> <p><b>Evidências:</b> Anexo I</p>
2	<p><b>Objetivo específico:</b> Constituir/ Dinamizar a EIVL</p> <p><b>Medida:</b> Constituir e/ou promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano</p> <p><b>Descrição:</b> Os elementos da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) do Município de Óbidos estão definidos. 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><b>Evidências:</b> Anexo II (ex. Participação na Ação de Sensibilização sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica).</p>

3	<p><b>Objetivo específico:</b> Sensibilizar e esclarecer para a IGND</p> <p><b>Medida:</b> Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação</p> <p><b>Descrição:</b> 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><b>Evidências:</b> Anexo III</p>
4	<p><b>Objetivo específico:</b> Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas</p> <p><b>Medida:</b> Divulgar o PMIND</p> <p><b>Descrição:</b> 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><b>Evidências:</b> Anexo IV</p>
5	<p><b>Objetivo específico:</b> Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas</p> <p><b>Medida:</b> Criar um separador temático no site do Município</p> <p><b>Descrição:</b> O Gabinete de informática criou um separador temático no site oficial do Município, no qual colocou toda a informação referente às diferentes fases de trabalho inerentes ao PMIND.</p> <p><b>Evidências:</b> Anexo V</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

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

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

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

**Evidências:** Anexo VI

2

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

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

**Descrição:** Cada vez é mais patente a necessidade de as entidades patronais adotarem medidas que contribuam para o aumento do bem-estar das/os trabalhadoras/es, através da criação e implementação de medidas que apostem na conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. Neste sentido, realizou-se no dia 31 de maio de 2023, um espaço de diálogo *online*, 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.

**Evidências:** Anexo VII

3

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

**Medida:** Divulgar medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc

**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.

**Evidências:** Anexo VIII

4

**Objetivo específico:** Promover a IGND no local de trabalho

**Medida:** Divulgar, em local adequado a informação relativa aos direitos e deveres das/os trabalhadoras/es em matéria de igualdade e não discriminação em função

**Descrição:** Sendo o município responsável pelo bem-estar e responsabilização das/os trabalhadoras/es revela-se necessário divulgar, em local apropriado, a informação relativa aos seus direitos e deveres em termos igualdade e não discriminação em função de género, pelos quais os/as trabalhadores/as se devem orientar. O intuito é o de fomentar o espírito de pertença, mas também de responsabilidade pelo local onde trabalham. Neste sentido, criou-se um documento com a descrição desses direitos e deveres, para divulgação.

**Evidências:** Anexo IX

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

1

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

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

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

Com efeito, no dia 29 de maio de 2023, realizou-se uma sessão de informação *online*, dirigida à comunidade em geral. Foram abordados os conceitos de violência doméstica e de violência de género, bem como as origens e os tipos de violência.

**Evidências:** Anexo X

2

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

**Medida:** Promover workshop no âmbito da violência doméstica

**Descrição:** O *workshop* online (3h), dirigido às equipas técnicas especializadas e não especializadas, realizou-se no dia 22 de maio de 2023, contando com a participação de 27 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 XI

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

1

**Objetivo específico:** Sensibilizar e consciencializar a comunidade para a prevenção e combate ao TSH

**Medida:** Promover ações de sensibilização para jovens sobre o TSH

**Descrição:** Foram criados conteúdos digitais dirigidos à população jovem para sensibilizar e consciencializar para a temática do TSH.

**Evidências:** Anexo XII

## IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GOVERNAÇÃO

A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) de Óbidos encontra-se constituída e 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 71% 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.



Promotor:



Cofinanciado por:

