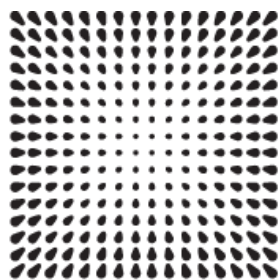


S. João da Madeira
Câmara Municipal

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO
DISCRIMINAÇÃO DO MUNICÍPIO DE S. JOÃO DA MADEIRA
2022-2025





S. João da Madeira
Câmara Municipal

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO
DISCRIMINAÇÃO DO MUNICÍPIO DE S. JOÃO DA MADEIRA
2022-2025



Índice

Nota Prévia	5
Sumário Executivo	6
Conclusões e Recomendações	7
Metodologia	10
Avaliação	12
Coerência	12
Pertinência	14
Eficiência	15
Eficácia	16
Impacto	24
Equidade	24
Sustentabilidade	26

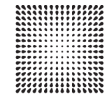


Índice de Figuras

Figura 1. Execução das medidas face ao previsto no PMIND, até junho de 2023	7
Figura 2. Análise das principais mudanças, fatores críticos de sucesso oportunidades e ameaças à implementação do PMIND S. João da Madeira	8
Figura 3. Perceção do nível de adequação dos recursos pela EIVL (1. Nenhuma adequação; 5. Total adequação)	16
Figura 4. Taxa de execução das medidas face ao previsto no PMIND S. João da Madeira, até junho de 2023	17
Figura 5. Perceção da EIVL sobre a participação dos stakeholders locais na elaboração e implementação do PMIND (1. Nenhuma participação; 5. Total participação)	25

Índice de Tabelas

Tabela 1. Objetivos Estratégicos ENIND e Objetivos Gerais PMIND S. João da Madeira	13
Tabela 2. Objetivos gerais do PMIND e medidas implementadas por eixo até 2025	14
Tabela 3. Taxa de concretização dos objetivos específicos face ao previsto até junho de 2023 na vertente interna	18
Tabela 4. Taxa de concretização dos objetivos específicos face ao previsto até junho de 2023 na vertente externa	21
Tabela 5. Lista das parcerias ativas e pontuais até junho de 2023	25



Nota Prévia

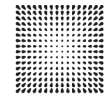
O presente documento concretiza a avaliação da implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de S. João da Madeira, em conformidade com o estipulado no Aviso N.º POISE – 22.2020-03 - Tipologia de Operações 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, levada a cabo por uma equipa independente e externa - Logframe - Consultoria e Formação, Lda.

A informação contemplada no documento integra uma leitura sobre a concretização das medidas e da prossecução dos objetivos definidos no Plano, assim como, uma leitura da performance do Plano centrada na análise nos critérios da coerência, pertinência, eficiência, eficácia, impacto, equidade e sustentabilidade.

Âmbito e objetivos

No relatório de avaliação referente à implementação do PMIND S. João da Madeira será apresentada a análise da informação recolhida até junho de 2023, de forma a contribuir para:

- Um acompanhamento contínuo da implementação das medidas, dos recursos acionados para a sua concretização e dos resultados por elas gerados;
- A organização de informação que permita retirar conclusões e apoiar a melhoria contínua no processo de implementação do Plano e, se necessário, suportar procedimentos de replaneamento;
- A partilha de uma comunicação estruturada e relevante para os decisores locais.



Sumário Executivo

O presente documento apresenta o processo de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de S. João da Madeira (PMIND S. João da Madeira), em conformidade com o seu Referencial de Avaliação e com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual 2018-2030 (ENIND).

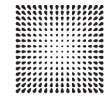
A elaboração do Relatório Preliminar II incidiu sobre a análise dos critérios de avaliação referentes à coerência, pertinência, eficiência, eficácia, impacto, equidade e sustentabilidade, tendo como objetivo apoiar a melhoria contínua do processo de implementação do PMIND.

Para o efeito, teve como fontes de informação o Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de S. João da Madeira 2022, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, 2022-2025 do Município de S. João da Madeira, o instrumento de Monitorização do PMIND S. João da Madeira (abril de 2023) e um *focus-group* com a Equipa para a Igualdade na Vida Local (junho de 2023).

A elaboração e implementação do PMIND S. João da Madeira traduz o compromisso do Município e o investimento realizado desde há uma década em iniciativas promotoras da Igualdade de Género, Não discriminação e da eliminação da violência doméstica no território, com o envolvimento de organizações locais e dirigindo-se a diferentes grupos da comunidade.

O Plano está alinhado com parte dos objetivos estratégicos da ENIND e focou a sua implementação até ao momento em medidas relacionadas com o eixo de intervenção na Comunidade, Cidadania e Educação e Capacitação

O PMIND S. João da Madeira apresenta uma taxa de execução de 91% referente à execução de 34 das 37 medidas previstas no PMIND, inicialmente aprovado, até junho de 2023. É, contudo, de sublinhar a necessidade de uma implementação contínua das medidas previstas durante junho de 2023, para que a transição para o seguinte período de execução e respetiva monitorização seja consistente.

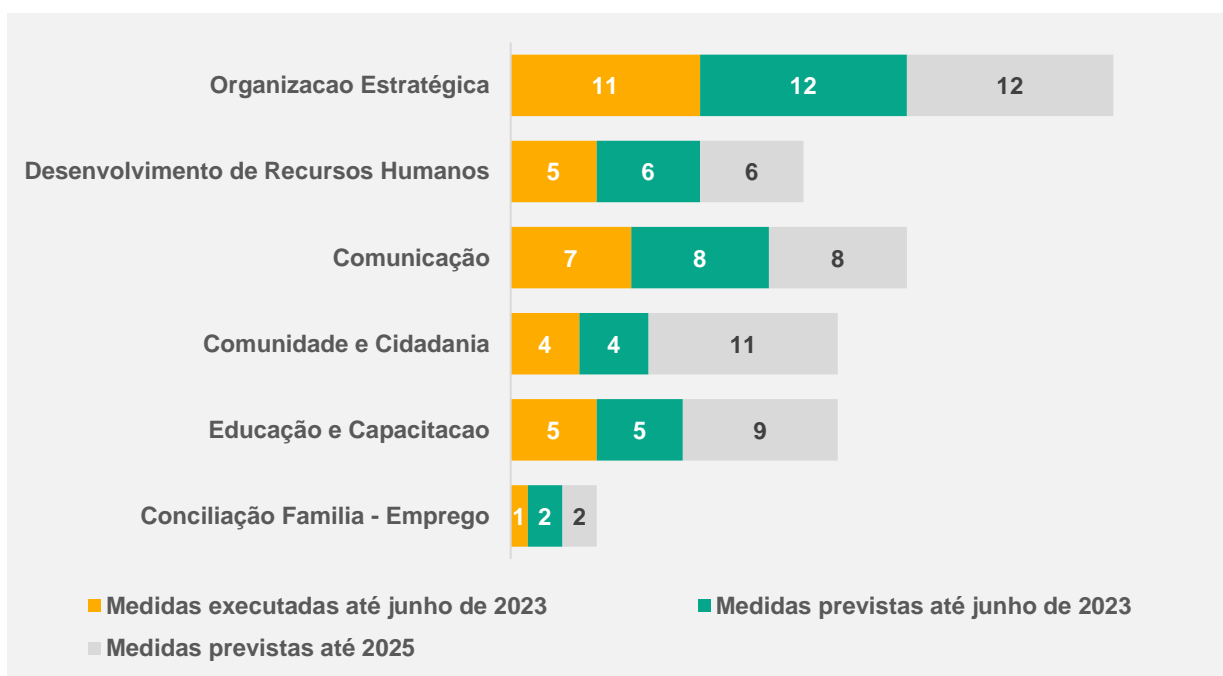


Conclusões e Recomendações

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de S. João da Madeira 2022-2025 (PMIND S. João da Madeira) pretende “*promover uma cultura igualitária de direitos, oportunidades, reconhecimento e valorização, comprometida com um percurso organizacional para a promoção da igualdade de género*” (PMIND S. João da Madeira, p.1).

Para este efeito, o Plano prevê um conjunto de 48 medidas a serem implementadas até 2025, das quais 37 previstas até junho de 2023. Da análise realizada para o período em destaque, verifica-se uma taxa de execução de 91% (34 medidas implementadas, entre as quais 13 medidas foram parcialmente implementadas). Destaca-se uma total implementação, no período em destaque das atividades inseridas em dois eixos estratégicos externos – Comunidade e Cidadania, e Educação e Capacitação.

Figura 1. Execução das medidas face ao previsto no PMIND, até junho de 2023

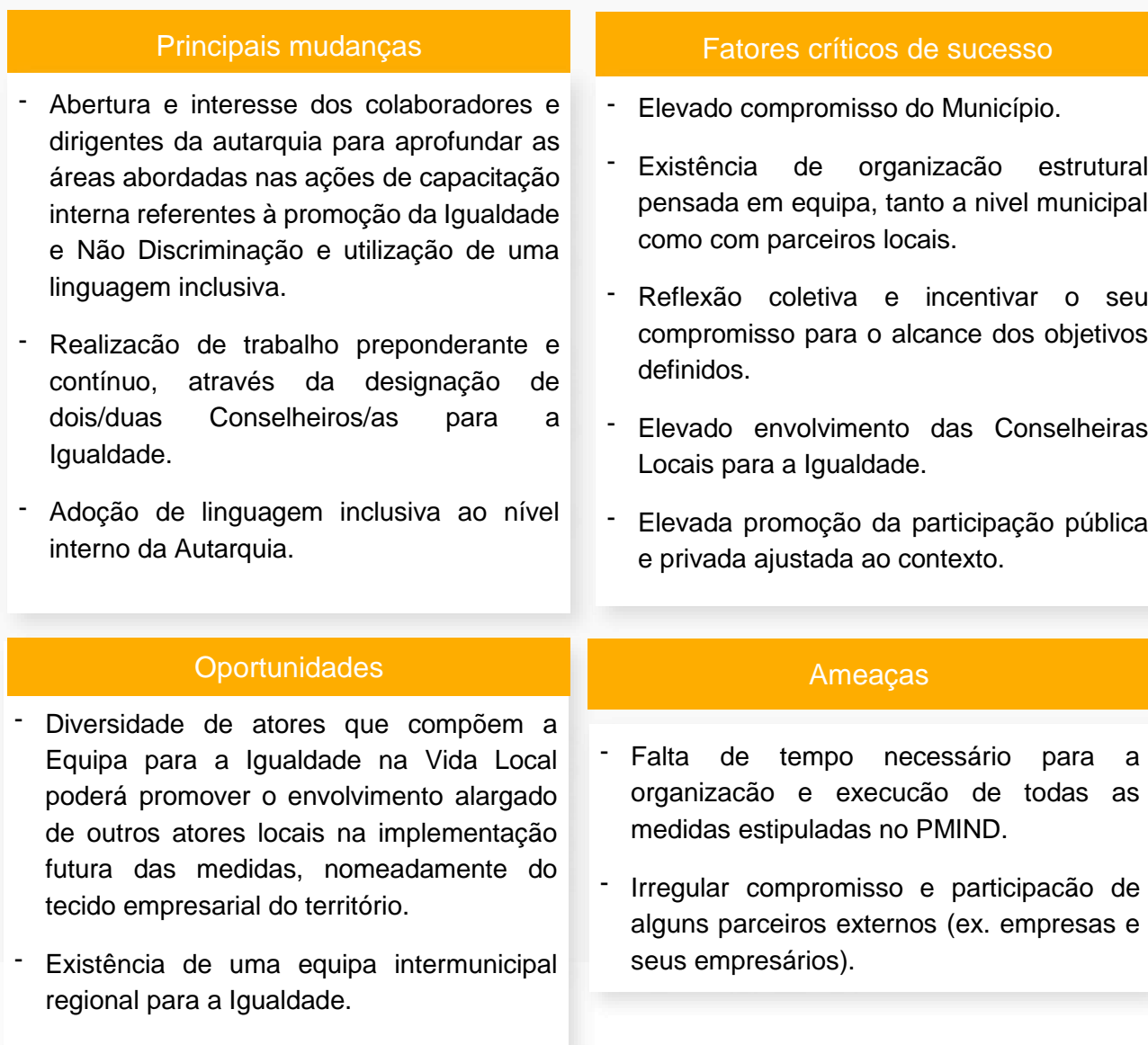


Fonte: Registo de Monitorização da execução do PMIND S. João da Madeira



A análise dos dados recolhidos à luz dos critérios de avaliação, permitiu realizar uma leitura da performance preliminar da implementação do PMIND S. João da Madeira, atendendo à fase de implementação em que se encontra. Esta permite identificar algumas evidências de mudanças, fatores críticos de sucesso, oportunidades e ameaças.

Figura 2. Análise das principais mudanças, fatores críticos de sucesso oportunidades e ameaças à implementação do PMIND S. João da Madeira

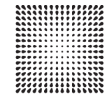




Tendo presente a implementação e a atual avaliação do PMIND S. João da Madeira apresentam-se algumas recomendações, de forma a garantir-se um acompanhamento e monitorização mais eficazes e úteis:

- Promover uma ampla divulgação junto dos *stakeholders* locais sobre a existência da Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- Promover a participação e maior envolvimento dos *stakeholders* externos, nomeadamente a nível empresarial para que transformem a sua participação pontual em participação ativa;
- Capitalizar a pertença do Município à AMTSM - Associação de Municípios de Terras de Santa Maria, no sentido de estimular o envolvimento em parcerias regionais existentes e encorajar a criação de novos alinhamentos intersectoriais.
- Assegurar que a linguagem inclusiva é implementada a nível interno nas Divisões da Autarquia com maior resistência para o efeito;
- Promover a implementação das restantes medidas do eixo de intervenção referente à Organização Estratégica.
- Manter a elevada capacidade de planeamento e programação demonstrada, nomeadamente das iniciativas que irão acontecer ao longo do ano de 2023, sendo que esta capacidade contribuiu para minimizar as consequências da pandemia COVID-19 e de algumas mudanças internas na autarquia.

De uma forma global, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de S. João da Madeira formaliza o compromisso do Município no combate à discriminação e promoção da Igualdade de Género, e apresenta uma execução favorável. No entanto, é fundamental para a continuidade deste efeito fortalecer o apoio contínuo do debate crítico e saudável sobre temas chave, nomeadamente sobre linguagem e educação inclusiva.



Metodologia

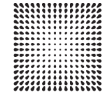
A metodologia de avaliação do PMIND S. João da Madeira tem por intuito avaliar a implementação do Plano na sua globalidade, bem como cada uma das suas vertentes (interna e externa), com o objetivo de retirar conclusões e apoiar a melhoria contínua no processo da sua implementação e, caso necessário, suportar processos de aprendizagem, ajuste de execução e replaneamento.

Pretende-se que a avaliação do PMIND permita dar um feedback estruturado e relevante aos decisores locais e oriente a intervenção no Município, tendo por base os seguintes princípios:

- Abordagem participativa e colaborativa;
- Diversidade na natureza da informação, utilizando indicadores qualitativos e quantitativos;
- Abordagem multi-método no que diz respeito aos métodos, instrumentos e estratégias de recolha de informação;
- Intenção clara e assumida de medir recursos, realizações, resultados e impactos/mudanças;
- Utilidade como princípio basilar, assegurando que nenhum momento de trabalho é desprovido de objetivo ou enfoque claro e que cada processo e momento têm um contributo tangível para o processo de monitorização e avaliação.

Para uma leitura da performance da implementação do PMIND e das suas medidas nas vertentes interna e externa, procurar-se-á responder a um conjunto de questões centradas na análise da coerência, pertinência, eficiência, eficácia, impacto, equidade e sustentabilidade do processo de implementação do Plano. Esta análise permite identificar as principais mais-valias e mudanças nas pessoas, na autarquia e no território assim como, mapear os fatores críticos de sucesso, oportunidades e ameaças associadas à implementação do PMIND. Para o efeito foram definidas 13 questões de avaliação e identificadas as respetivas fontes de informação e instrumentos de recolha de dados.

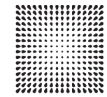
O presente Relatório teve como fontes de informação o Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de S. João da Madeira (2022), o Guia de Apoio a Análise e Validação de Produtos Tangíveis, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, 2022-2025 do Município de S. João da Madeira, o Relatório de Execução Final da Implementação e Monitorização do Plano (abril de 2023), o instrumento



S. João da Madeira
Câmara Municipal

de Monitorização do PMIND S. João da Madeira (abril de 2023) e um instrumento de análise através de *focus-group* com a Equipa para a Igualdade na Vida Local, com a presença de sete elementos (junho de 2023).

Cofinanciado por:



Avaliação

O Município de S. João da Madeira manifesta uma elevada e significativa preocupação com a promoção da Igualdade, Não Discriminação e com a promoção de uma cultura de Não Violência, de Direitos Humanos, nomeadamente no que respeita ao fenómeno da Violência Doméstica e às várias manifestações de Violência contra as mulheres.

Foram identificados esforços para garantir políticas que integrem o combate à Não Discriminação em razão do sexo e a promoção de Igualdade entre mulheres e homens, e também as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho, nas atividades profissionais, na educação e na saúde. São exemplos destas iniciativas, a nomeação de Conselheiras Locais para a Igualdade, ao nível externo e interno da Autarquia, a criação de uma Equipa Intermunicipal para a Inclusão, o envolvimento adicional dos parceiros sociais locais, a nível externo, tais como Agrupamentos Escolares, Unidades de Saúde, Forças de Autoridade, Organizações Sociais e Associações Empresariais.

A nível interno, foram igualmente envolvidas diferentes divisões, nomeadamente: a Divisão de Ação Social e Inclusão; a Divisão Jurídica, Administrativa e Gestão de Recursos Humanos; a Divisão de Educação e a Divisão de Juventude e Desporto.

A elaboração e a implementação do Plano para a Igualdade e Não Discriminação do Município de S. João da Madeira representam desta forma, uma formalização do compromisso da autarquia na redução das desigualdade e combate à discriminação.

Neste capítulo, serão analisados os dados recolhidos à luz dos critérios de avaliação da coerência e eficácia, assumindo-se como uma leitura da performance da implementação do PMIND S. João da Madeira.

Coerência

De uma forma global o desenho do PMIND S. João da Madeira está alinhado com 7 dos 16 objetivos estratégicos apresentados na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) — Portugal + Igual, referentes aos Planos de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) e para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).



Tabela 1. Objetivos Estratégicos ENIND e Objetivos Gerais PMIND S. João da Madeira

Objetivos Estratégicos ENIND	Objetivos Gerais PMIND S. João da Madeira
PAIMH OE1. 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	<ul style="list-style-type: none"> - OG1. Incorporar os princípios da Igualdade e não discriminação nos procedimentos e ações estratégicas da Autarquia. - OG2. Fomentar uma gestão interna de recursos humanos assente em pressupostos igualitários entre trabalhadoras e trabalhadores. - OG4. Sensibilizar para direitos e medidas promotoras de igualdade e reforçar a intervenção de respostas sociais a situações de violência doméstica e de género.
PAVMVD OE1. - Prevenir e erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, consciencializar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.	<ul style="list-style-type: none"> - OG2. Fomentar uma gestão interna de recursos humanos assente em pressupostos igualitários entre trabalhadoras e trabalhadores.
PAIMH OE 6. - Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH.	<ul style="list-style-type: none"> - OG3. Adotar uma política de comunicação e divulgação promotora da igualdade entre homens e mulheres, interna e externamente.
PAVMVD OE 2. - Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção.	<ul style="list-style-type: none"> - OG4.Sensibilizar para direitos e medidas promotoras de igualdade e reforçar a intervenção de respostas sociais a situações de violência doméstica e de género.
PAIMH OE 3. - Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	<ul style="list-style-type: none"> - OG5.Desmistificar estereótipos de género, contribuindo para a minimização de toda as formas de discriminação e reduzindo assimetrias de género.
PAOIEC OE3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada.	<ul style="list-style-type: none"> - OG5.Desmistificar estereótipos de género, contribuindo para a minimização de toda as formas de discriminação e reduzindo assimetrias de género.
PAIMH OE 2. - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.	<ul style="list-style-type: none"> - OG 6. Contribuir para a melhoria na conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos direitos de assistência à família.

Fontes: ENIND, PMIND S. João da Madeira

Ao analisar-se a coerência entre os resultados alcançados face aos objetivos gerais do PMIND S. João da Madeira, observa-se até ao momento uma execução significativa da maioria dos eixos e um total alinhamento das mudanças promovidas através da



implementação da vertente externa, nomeadamente nos eixos estratégicos de intervenção relativos à Comunidade e Cidadania, e à Educação e Capacitação, respetivamente.

Tabela 2. Objetivos gerais do PMIND e medidas implementadas por eixo até 2025

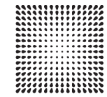
Eixos estratégicos de intervenção	Objetivos Gerais PMIND S. João da Madeira	Medidas implementadas face ao previsto até 2025
Organização Estratégica	1. Incorporar os princípios da Igualdade e Não Discriminação nos procedimentos e ações estratégicas da Autarquia.	88%
Desenvolvimento Recursos Humanos	2. Fomentar uma gestão interna de recursos humanos assente em pressupostos igualitários entre trabalhadoras e trabalhadores.	92%
Comunicação	3. Adotar uma política de comunicação e divulgação promotora da igualdade entre homens e mulheres, interna e externamente.	88%
Comunidade e Cidadania	4. Sensibilizar para direitos e medidas promotoras de Igualdade e reforçar a intervenção de respostas sociais a situações de Violência Doméstica e de Género	36%
Educação e Capacitação	5. Desmistificar estereótipos de género, contribuindo para a minimização de toda as formas de discriminação e reduzindo assimetrias de género.	56%
Conciliação Família - Emprego	6. Contribuir para a melhoria na conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos direitos de assistência à família.	75%

Fontes: PMIND S. João da Madeira; Instrumento de Monitorização do PMIND S. João da Madeira (junho de 2023)

Pertinência

O Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de S. João da Madeira 2022 apresenta um conjunto de orientações que decorrem da reflexão em torno das potencialidades e aspetos a melhorar identificados. Por sua vez, os eixos estratégicos de intervenção, os objetivos gerais, os objetivos específicos e as medidas vertidas no PMIND resultam das pistas identificadas, o que revela uma elevada pertinência para a resolução dos problemas inicialmente diagnosticados.

Atendendo à fase intermédia de implementação em que o PMIND se encontra não é possível identificar de uma forma totalmente completa o nível de contribuição dos



resultados da implementação do PMIND para a resolução dos problemas inicialmente diagnosticados.

No entanto, a análise dos questionários que foram respondidos por *stakeholders* internos e externos, em combinação com debate crítico em método de *focus group*, permitiu aferir uma elevada pertinência na implementação do PMIND, no período em análise.

Se não tivesse existido o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação não haveria um fio condutor e compromisso para a realização de atividades sobre estas importantes temáticas.

Fonte: *Focus-group* EIVL (junho 2023)

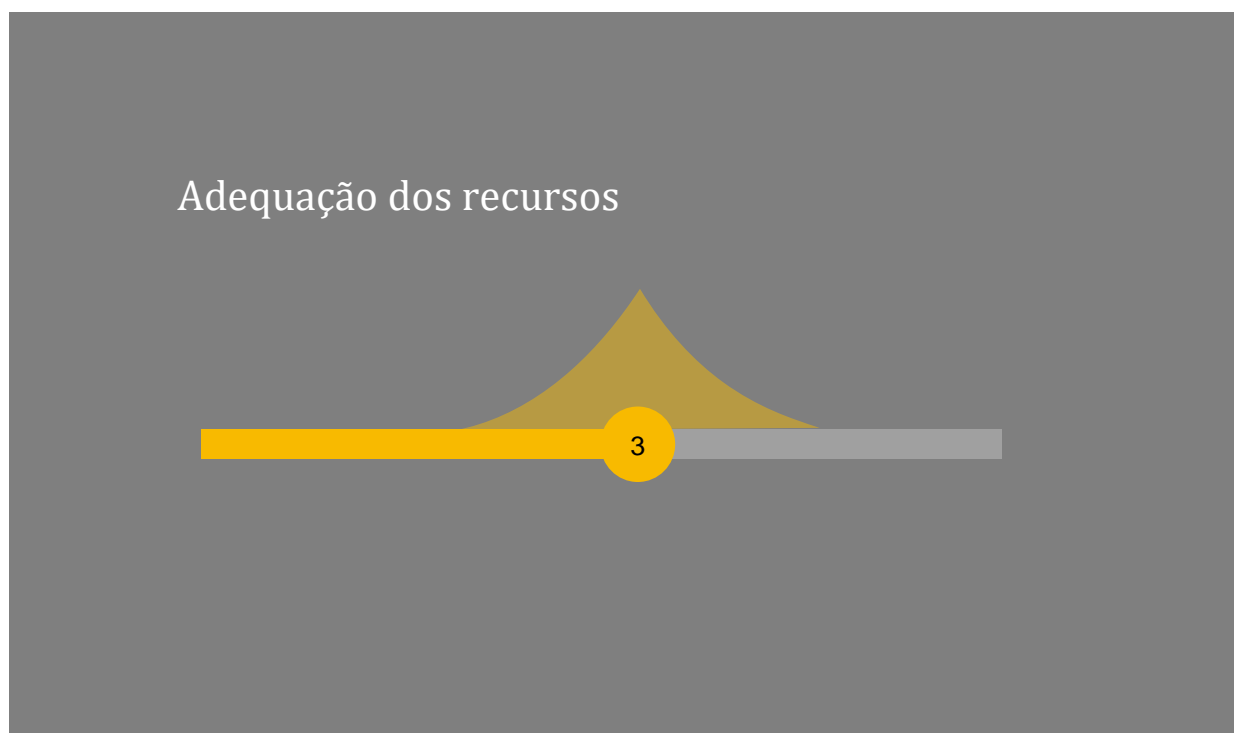
Eficiência

Face aos resultados alcançados até ao momento, evidencia-se uma afetação adequada dos recursos financeiros, materiais e humanos.

No que se refere aos recursos financeiros e materiais tem sido possível otimizar os recursos existentes para a implementação das medidas. Considerando o investimento total elegível (35.000€), foram executados até ao momento 15.432,88€ correspondendo a 57% de taxa de execução do orçamento (dados até junho de 2023), o que traduz uma execução financeira menor do que a esperada para o período em análise e considerando, a elevada execução das medidas até ao momento.

Por sua vez, é identificado pelos membros da EIVL consultados que existe uma adequação de recursos utilizados na implementação das medidas do Plano.

Figura 3. Perceção do nível de adequação dos recursos pela EIVL (1. Nenhuma adequação; 5. Total adequação)



Fonte: *Focus-group* EIVL (junho 2023)

Eficácia

Até ao momento, foram implementadas 34 medidas do PMIND, das 37 previstas para o período em análise, tendo-se focado maioritariamente na implementação de medidas internas no Desenvolvimento de Recursos Humanos (5 de 6 medidas totalmente implementadas), e na vertente externa, nos eixos estratégicos referentes à Comunidade e Cidadania (4 medidas totalmente implementadas) e à Educação e Capacitação (5 medidas totalmente implementadas).

Na análise das evidências, revela-se, contudo, que existiu um elevado trabalho prévio de consciencialização e preparação para a implementação das medidas do PMIND, bem como um envolvimento alargado de outros atores locais na implementação das medidas (ex. Polícia de Segurança Pública, Faculdade de Psicologia, Agrupamentos Escolar de S. João da Madeira, escolas privadas, etc.).

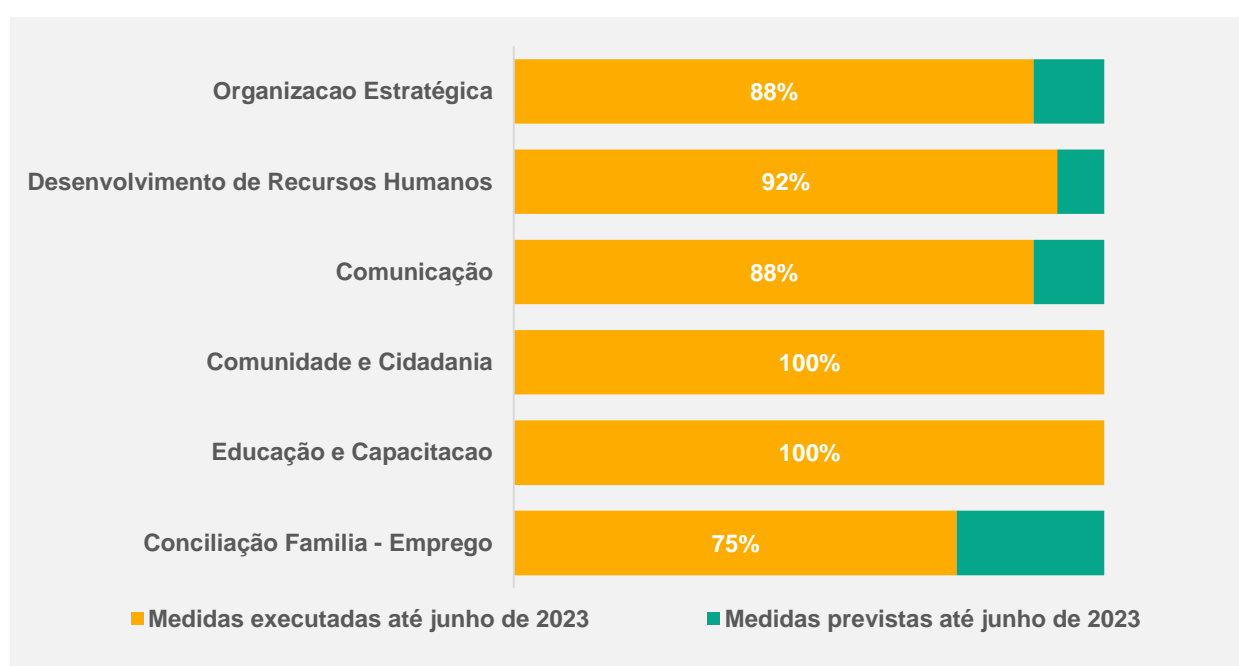


Não obstante alguns desafios, como a gestão do tempo e diferentes níveis de compromisso em cada organização, destaca-se um equilíbrio conseguido, nomeadamente com o estabelecimento de parcerias bastantes diversificadas, em combinação com uma programação regular de iniciativas de formação/ eventos e dinâmicas socioculturais para todo o ano de 2023.

Sem o apoio financeiro e técnico que tivemos, não nos teria sido possível diagnosticar, planear e implementar nenhuma medida do PMIND.

Fonte: Focus-group EIVL (junho 2023)

Figura 4. Taxa de execução das medidas face ao previsto no PMIND S. João da Madeira, até junho 2023



Fontes: PMIND S. João da Madeira; Instrumento de Monitorização do PMIND S. João da Madeira (junho de 2023)

No âmbito da vertente interna existiu um investimento no pilar da Organização Estratégica e no Desenvolvimento de Recursos Humanos, através de ações de capacitação internas nomeadamente nas ações de sensibilização em linguagem inclusiva em função do género, com departamentos a atualizar a sua documentação interna, newsletter, atas com linguagem inclusiva. Os dados recolhidos em método de *focus group* ilustram alterações de comportamento importantes de alguns membros de chefias internas, os quais depois de participarem nestas ações de capacitação internas, *mudaram por completo os seus discursos institucionais de abertura de eventos e sessões.*

Relativamente à comunicação institucional de uma forma inclusiva será importante continuar um trabalho contínuo com os departamentos de marketing, criatividade e



comunicação digital para que alguma resistência em ilustrar as temáticas do PMIND seja minimizada. É, no entanto, de notar que, apesar destas evidências partilhadas em *focus group*, o eixo da Comunicação apresenta uma execução em conformidade com os objetivos planeados.

O Plano continua a assegurar uma ampla divulgação junto dos *stakeholders* locais sobre a existência da Equipa para a Igualdade na Vida Local, a qual teve um papel fundamental em todo o trabalho de planificação estratégica e de execução das medidas.

Tabela 3. Taxa de concretização dos objetivos específicos face ao previsto até junho de 2023 na vertente interna

Objetivos específicos PMIND S. João da Madeira	Medidas implementadas até junho 2023	
Organização Estratégica		
1. Assegurar a visibilidade da incorporação dos princípios da IG por parte da autarquia [âmbito do SIADAP 1]	- Rever os documentos internos de forma a colocar a menção expressa dos princípios da IG e não Discriminação e a linguagem inclusiva	80%
2. Implementar a desagregação por sexo de toda a informação, alargando-a a todas as divisões do município	- Fazer um levantamento dos documentos que existem em cada divisão e identificar os documentos que carecem de adaptação e proceder à mesma	60%
	- Incluir indicação do sexo em atas e questionários e demais documentos internos Proceder à avaliação dos indicadores estatísticos existentes por divisão e à criação de novos indicadores com informação desagregada por sexo.	30%
3. Ver o teletrabalho como uma vantagem para a maior conciliação trabalho/família;	- Divulgação do Despacho referente à opção pelo teletrabalho: A tempo inteiro, de forma parcial e/ou interpolado desde que salvaguardadas as características e necessidades dos serviços, bem como que sejam Trabalhadores cuja função seja compatível com o teletrabalho e sujeito a validação superior	NA*
	- Propor a modalidade de teletrabalho no contrato coletivo de trabalho dos trabalhadores em funções públicas.	100%
	- Apresentar candidatura do Município a prémios nacionais na área da Igualdade (ex.	NA*

Cofinanciado por:



Objetivos específicos PMIND S. João da Madeira	Medidas implementadas até junho 2023	
4. Assegurar a visibilidade da incorporação dos princípios da IG por parte da autarquia	Município familiarmente responsável; Prémio Viver em Igualdade - CIG	
5. Modelo de Governação e acompanhamento da execução das ações do plano	- Divulgar as principais iniciativas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal junto do Município.	100%
	- Certificar o Município segundo o NP 4552:2016 - Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoa.	0%
	- Reunir quadrimestralmente a EIVL para monitorização da implementação do PMIND.	50%
	- Desenvolvimento de uma estratégia de divulgação do Plano (incluindo a publicação do Diagnóstico; Plano; relatório(s) de execução e avaliação.	100%
	- Produção de relatórios anuais de execução do plano.	50%
- Produção de relatório de avaliação final.	-	
<i>*medida com calendarização posterior ao período em análise</i>		
Desenvolvimento de Recursos Humanos		
6. Promover e reforçar ações de formação e de informação sobre as temáticas destinadas a pessoal dirigente e técnico.	- Desenvolver ações de formação para dirigentes e outros agentes da administração local em cargos de chefia, afim de informar, sensibilizar e preparar para lidar adequadamente com questões de IG e de discriminação que possam surgir no local de trabalho	100%
	- Desenvolver ações de formação e de divulgação de informação específicas sobre as temáticas. - Incluir temas de IG e ND nas ações de formação a promover internamente pela Autarquia; - Promover ações anuais de formação que desafiem os estereótipos e os papéis tradicionais de género na definição do plano de formação interno do Município	0%



Objetivos específicos PMIND S. João da Madeira	Medidas implementadas até junho 2023	
7. Promover uma campanha de sensibilização sobre o gozo equilibrado dos trabalhadores e das trabalhadoras dos direitos à proteção na parentalidade, paternidade, maternidade e à assistência à família, etc.	- Sem medidas previstas no período em análise	-
8. Informar quanto à existência de mecanismos de proteção de vítimas de assédio sexual e moral, bem como informar sobre os procedimentos que devem ser acionados	- Criar um circuito de tratamento de queixas de assédio sexual e moral. - Criação de um código de conduta do Município com explicitação clara ao tema da Igualdade entre homens e mulheres e a Não Discriminação.	100%
Comunicação		
9. Adoção do uso generalizado de linguagem inclusiva na comunicação interna	- Desenvolver <i>workshop</i> na área de linguagem inclusiva em função do género.	74%
10. 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	- Criação de uma estratégia de comunicação interna e externa.	100%
11. Aumentar o conhecimento da população sobre estas temáticas.	- Elaborar/publicar artigos e/ou <i>press releases</i> (anualmente), sobretudo em datas de referência: 8 de março – Dia Internacional da Mulher; 17 de Maio – Dia Internacional contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia; 18 de Outubro – Dia Europeu de Combate ao Tráfico de Seres Humanos; 25 de novembro – Dia Internacional para eliminação da violência contra as mulheres; junto de órgão de comunicação social.	100%
	- Divulgar amplamente os temas nos sites e redes sociais do Município através de publicações nos canais de comunicação (ex. notícias temáticas; publicação de documentos de referência e link para sites, etc)	100%

Fontes: PMIND S. João da Madeira Instrumento de Monitorização do PMIND S. João da Madeira (junho de 2023)



Na vertente externa, a implementação do PMIND S. João da Madeira dedicou-se maioritariamente à *sensibilização para a Igualdade e Não Discriminação, através da implementação quase total do eixo estratégico relativo à Comunidade e Cidadania.*

Para além da satisfatória implementação destas medidas previstas assinala-se, ainda, a importância da execução dos objetivos específicos de Educação e Capacitação. A este propósito nota-se que nesta vertente externa existe uma preocupação com a inclusão e participação de diversos parceiros locais de natureza distinta.

Nos questionários enviados a estes parceiros, foi recolhida informação durante o mês de junho e uma amostra de nove respostas, sugere que o PMIND foi essencial para iniciar o processo de mudança e transformação social (apenas possível de medir a longo prazo) sobre a falta de consciencialização para a igualdade de género por parte de algumas pessoas, principalmente as faixas etárias mais velhas.

Por último, e de forma a promover o aprofundamento do conhecimento sobre a Igualdade e não discriminação será crucial investir na implementação das medidas previstas no eixo de intervenção referentes à conciliação entre a vida profissional e familiar e dos direitos de assistência à família. Os dados recolhidos permitem inferir que a realização de palestras e conferências temáticas elevaram a performance geral do PMIND, tendo sido um relevante contributo a este nível externo.

Tabela 4. Taxa de concretização dos objetivos específicos face ao previsto até junho de 2023 na vertente externa

Objetivos específicos PMIND S. João da Madeira	Medidas implementadas até junho de 2023	
Comunidade e Cidadania		
12. Dar a conhecer esta resposta a um maior número de pessoas	Inserir informação sobre o Espaço Aurora na fatura da água; Inserir um autocolante em todos os envelopes/ correio do município	50%
	Colocar um <i>banner</i> informativo da Estrutura de Atendimento à Vítima "AURORA" na assinatura de cada email dos funcionários da autarquia	100%
	Realizar iniciativas de celebração no âmbito do dia 25 de Nov - Eliminação da Violência contra as mulheres	50%
13. Dar a conhecer a existência e as funções de cada conselheiro/a	Publicar um artigo no boletim municipal.	100%



Objetivos específicos PMIND S. João da Madeira	Medidas implementadas até junho de 2023	
	Publicar um artigo num dos jornais locais.	100%
14. Investir em maior presença do/a conselheiro/a em iniciativas da Comunidade	Presença/ intervenção do/ a conselheiro/ a em iniciativas ligadas à temática da IG e Não Discriminação em atividades da Comunidade.	100%
15. Reforçar a divulgação existente	- Efetuar a apresentação de um relatório anual da Estrutura de Atendimento à Vítima "AURORA" numa reunião do CLAS	50%
16. Sensibilizar a comunidade em geral para as temáticas	- Propor a Igualdade de Género para tema da 15.ª edição do Festival de Teatro de S. João da Madeira	100%
	- Promover iniciativas/ eventos para promover a visibilidade das Mulheres com Lugar de relevo no espaço público e político municipal - Comemoração do Dia Municipal para a Igualdade - 24 Outubro	100%
17. Dar a conhecer o diagnóstico da vertente externa do PMIND.	- Apresentar o diagnóstico numa reunião do CLAS pelo/ a conselheiro/ a da Igualdade.	100%
18. Sensibilizar o tecido organizativo de cariz social para a temática da igualdade de género.	- Realização de ações de carácter formativo/informativo no âmbito da temática da conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar e dos direitos de assistência à família	100%
Educação e Capacitação		
19. Sensibilizar docentes e não docentes para a história e cultura das diferentes etnias com relevância para a cultura cigana.	- Incluir o tema nas Jornadas da Educação - história e cultura das diferentes etnias	100%
20. Capacitar docentes e não docentes para a história e cultura das diferentes etnias com relevância para a cultura cigana;	- Formar docentes e não docentes na temática.	100%
21. Capacitar docentes e não docentes para a temática.	<i>Sem medidas previstas no período em análise</i>	-
22. Criar e implementar um programa de sensibilização junto das crianças do ensino pré-escolar.	<i>Sem medidas previstas no período em análise</i>	-

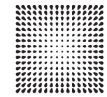


Objetivos específicos PMIND S. João da Madeira	Medidas implementadas até junho de 2023	
23. Sensibilizar docentes e não docentes para a temática da igualdade de género e da não discriminação e questões LGBT	- Incluir o tema nas Jornadas da Educação - temática da igualdade de género e da não discriminação e questões LGBTI.	100%
24. Diagnosticar a problemática do bullying e outras manifestações de violência	- <i>Sem medidas previstas no período em análise</i>	-
25. Sensibilizar a comunidade em geral para a temática da igualdade de género	- Inclusão no projeto educativo municipal: - Criar e divulgar uma campanha visual ou audiovisual de sensibilização através de um concurso desenvolvido nas escolas.	100%
Conciliação Família - Emprego		
26. Sensibilizar para as temáticas igualdade de género, conciliação entre a vida profissional e familiar e dos direitos de assistência à família	Realizar palestras/ Conferências para partilha de boas práticas alusivas às temáticas.	100%
	Realização de ações de carácter formativo/informativo no âmbito da temática da conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar e dos direitos de assistência à família.	NA *

**medida com calendarização posterior ao período em análise*

Fontes: PMIND S. João da Madeira; Instrumento de Monitorização do PMIND S. João da Madeira (junho de 2023)

De uma forma global, a implementação do PMIND S. João da Madeira revela uma elevada capacidade de implementação sendo determinante para a concretização dos seus objetivos garantir a implementação das medidas previstas para o restante mês de junho e último período de 2023, a preparar com o envolvimento dos *stakeholders* locais.



Impacto

Apesar da execução do PMIND de S. João da Madeira se encontrar numa fase intermédia de implementação, é possível identificar indícios de mais-valias produzidas na autarquia e no seu contexto local.

A abertura e interesse dos colaboradores e dirigentes para aprofundar as áreas abordadas nas ações de capacitação interna referentes à promoção da Igualdade e Não Discriminação e utilização de uma linguagem inclusiva, são as principais mudanças geradas pelas iniciativas implementadas e identificadas pelos membros da EIVL.

*Não podemos desistir,
mesmo que o caminho seja
por vezes difícil.*

É uma luta diária!

Fonte: *Focus-group* EIVL (junho 2023)

Como exemplos desta abertura, destaca-se o consenso interno gerado em torno da importância da temática da igualdade de género e o cuidado demonstrado pelas equipas de comunicação interna, relativamente à utilização de linguagem inclusiva e na utilização de imagens representativas de homens e mulheres.

Se não tivesse existido o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação estas temáticas não teriam sido tratadas de forma tao impactante.

Fonte: *Focus-group* EIVL (junho 2023)

Equidade

Na elaboração e implementação do PMIND S. João da Madeira existiu uma preocupação em incluir um conjunto diversificado de atores locais. Esta preocupação está presente desde a elaboração do Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de S. João da Madeira 2022, em que se procurou incluir o maior número possível de intervenientes de diferentes dimensões do território: social, empresarial, educacional.

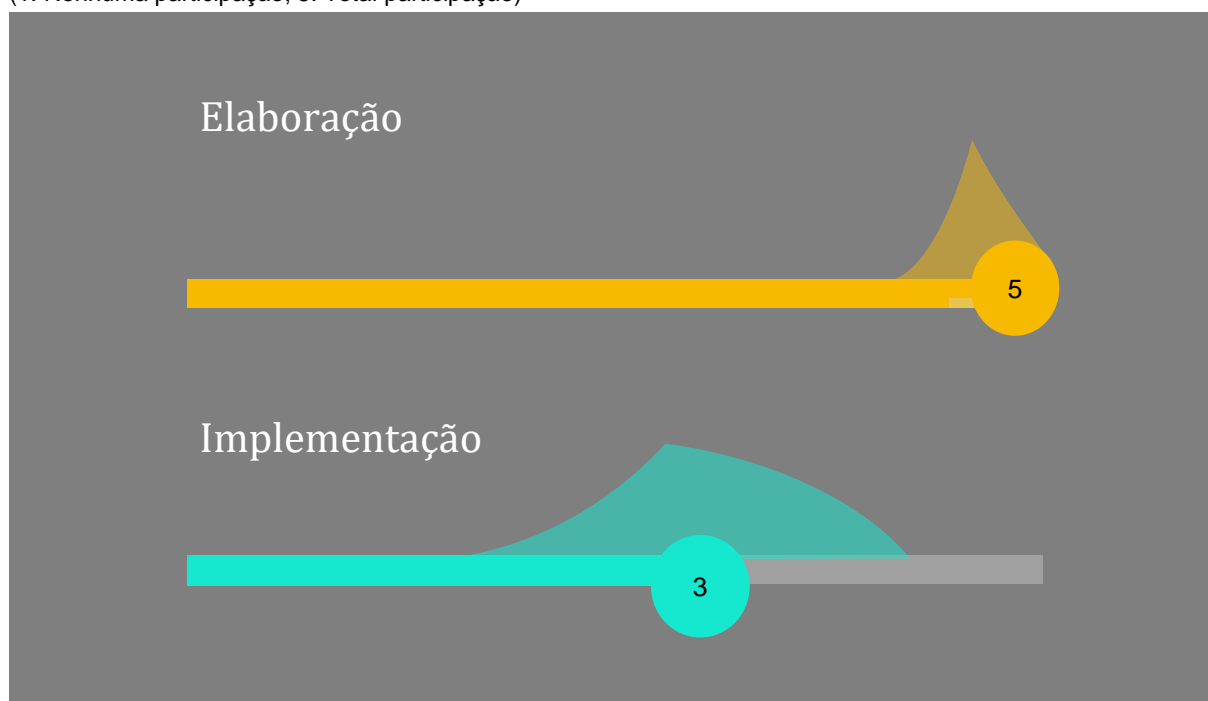
Para a elaboração do PMIND foram envolvidas várias entidades distintas da sociedade civil, indo este número ao encontro do previsto. Relativamente à implementação das medidas foram envolvidas organizações da área da Saúde, Apoio Social e Solidariedade, Emprego, Educação e Formação, tendo existido uma menor adesão das empresas do que o desejado.

Tabela 5. Lista das parcerias ativas e pontuais até junho de 2023.

Parceiros Ativos	Parceiros Pontuais
PMIND S. João da Madeira	
Câmara Municipal de S. João da Madeira	PSP S. João da Madeira
Agrupamento de escola Serafim Leite	Instituto de Emprego e Formação Profissional
Agrupamento de escola João da Silva Correia	Segurança Social
Agrupamento de escola Oliveira Júnior	Centro Humanitário da Cruz Vermelha
Equipa para a Igualdade na Vida Local	Associação de Jovens Ecos Urbanos
	Ordem dos Psicólogos Portugueses
	Centro Comercial e Industrial

Fontes: PMIND S. João da Madeira; Instrumento de Monitorização do PMIND S. João da Madeira (junho de 2023)

Figura 5. Perceção da EIVL sobre a participação dos *stakeholders* locais na elaboração e implementação do PMIND (1. Nenhuma participação; 5. Total participação)



Fonte: Focus-group EIVL, junho 2023



A elaboração do plano foi muito importante e o facto de agentes da sociedade civil terem participado em algumas reuniões ajudou muito a reforçar a mensagem a transmitir.

Um exemplo partilhado durante a recolha de dados através de *focus group* descreveu uma agente da polícia feminina que deu o seu testemunho em relação à inclusão, liderança feminina e linguagem inclusiva na sua prática diária da profissão.

Sustentabilidade

No âmbito da sustentabilidade do PMIND S. João da Madeira, considera-se que o momento de implementação em que o Plano se encontra ainda não permite avaliar a existência de condições que permitam manter as mais-valias geradas pela concretização das suas medidas.

Algumas sessões foram até muito polémicas, mas depois bastante profícuas e com um debate saudável.

Fonte: *Focus-group* EIVL (junho 2023)

Contudo, é de destacar o investimento do Município desde há uma década em iniciativas promotoras da Igualdade de Género, Não discriminação e da eliminação da Violência Doméstica no território, com o envolvimento de parcerias locais e dirigindo-se a diferentes grupos da sociedade civil Este investimento poderá assumir-se como “*um indício do compromisso local assumido para S. João da Madeira*” (Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de S. João da Madeira, p.4).

Na implementação do PMIND S. João da Madeira, o compromisso do Município e o envolvimento das Conselheiras Locais para a Igualdade têm-se assumido como **fatores críticos de sucesso**. Adicionalmente, a discussão alargada dos resultados do levantamento de informação realizada no território e das pistas de ação com um conjunto diversificado de atores locais na fase de elaboração do PMIND, permitiu uma elevada consciencialização da valorização das questões de género, idade e condição social.

Por outro lado, a elevada capacidade de planeamento e programação demonstrada, nomeadamente das iniciativas que irão acontecer ao longo do ano de 2023, apresenta-se como um **fator de sucesso** para minimizar as consequências da pandemia COVID-19 e de algumas mudanças internas na autarquia.

Também a diversidade de atores que compõem a Equipa para a Igualdade na Vida Local apresenta-se como **oportunidade** para o envolvimento alargado de outros atores locais na implementação futura das medidas, nomeadamente do tecido empresarial do território.



Como **fator externo** que poderá ter um contributo positivo para a implementação futura do PMIND S. João da Madeira, identifica-se a pertença do Município à AMTSM - Associação de Municípios de Terras de Santa Maria. que por sua vez promoveu a criação de uma Equipa Intermunicipal para Igualdade entre os Municípios.

Também a existência de uma equipa intermunicipal regional para a Igualdade de trabalhadores da autarquia poderá facilitar a implementação das medidas a nível interno.

Por último, e no âmbito das **ameaças**, a eficácia da implementação do PMIND poderá ser comprometida pelas resistências à mudança de alguns atores locais que poderão dificultar a implementação do PMIND; pela falta de tempo necessário para a organização e execução de todas as medidas estipuladas no PMIND, e por último pelo irregular compromisso e participação de alguns parceiros externos, com maior enfoque nos parceiros empresariais.

A este respeito, será importante promover o reforço do compromisso de todos os atores envolvidos, assim como continuar a investir na sua sensibilização como agentes das mudanças desejadas no âmbito da promoção da Igualdade e Não Discriminação.

De uma forma geral, a avaliação do PMIND de S. João da Madeira apresentou uma performance de implementação bastante satisfatória, sendo relevante a aplicação das recomendações sugeridas no presente relatório, para que melhor possa contribuir para maximizar os resultados alcançados e concretizar os resultados futuros, ao longo do restante período de execução até 2025.

EMPRESA

LOGFRAME

Consultoria e Formação, Lda.

ENDEREÇOS

www.logframe.pt

logframe@logframe.pt

DIREÇÃO

Travessa dos Capuchinhos, 61, Bloco A, 2C /
2400-519

Leiria - Portugal

Coordenador do projeto

Paulo Teixeira

[Sócio-Gerente]

e.: paulo.teixeira@logframe.pt

