

Relatório de Avaliação Global

Município de Oliveira do Hospital

Ficha técnica

Título	Relatório de Avaliação Global do PMIND de Oliveira do Hospital
Equipa para a Igualdade na Vida Local	José Rolo Presidente da Câmara Municipal Maria da Graça Brito Vereadora dos Pelouros da Solidariedade, Inclusão e Ação Social e da Educação João Mendes Diretor do Departamento de Administração Geral e Finanças Fernando Durães Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão do Território Maria Helena Pinto Mestre em Estudos Feministas – Especialista da Bolsa de Especialistas da CIG Luís Gonçalves Conselheiro Interno para a Igualdade Lúcia Torgal Conselheira Externa para a Igualdade
Município	Oliveira do Hospital
Comunidade Inter Municipal	Região de Coimbra
Documento elaborado com o apoio de	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego Fundo Social Europeu AVISO N.º POISE 22-2020-03 Guia de Apoio à Validação de Produtos Tangíveis
Entidade Avaliadora	Índice, ICT & Management, Lda. Nídia Azevedo, mestre em Criminologia, com tese realizada na área da violência doméstica/conjugal; técnica superior no Instituto do Emprego e Formação Profissional, desde 2018; com Especialização em Igualdade de Género e experiência em projetos na área da Igualdade desde 2012; publicações / comunicações na área da igualdade, violência e migrações.

ÍNDICE

1 – Identificação da Equipa Técnica	5
2 – Introdução	6
3 – Metodologia	8
4 – RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO	10
4.1– Relatório de Diagnóstico em termos de Igualdade e não-discriminação.....	10
4.2– Plano Municipal para a Igualdade e não-discriminação.....	14
4.3– Relatório de Execução	20
4.4 – Divulgação do Plano e envolvimento dos stakeholders	23
Equipa para a Igualdade na vida Local	25
Entidades Locais.....	26
Colaboradores/as do Município	30
População em Geral	36
Análise SWOT	39
5 – Conclusões e Recomendações para o futuro.....	41
6 – Bibliografia.....	48
7 – Anexos	49
Anexo 1 – Especialização em Igualdade de Género – Certificação	50
Anexo 2 – Divulgação do Relatório de Diagnóstico.....	52
Anexo 3 – Equipa Técnica do projeto - nomeação.....	53
Anexo 4 – Resposta aos 38 indicadores obrigatórios – aviso de candidatura	55
Anexo 5 – Aprovação do PMIND em Reunião de Câmara – Excerto da ata.....	59
Anexo 6 – Aprovação do PMIND em Assembleia Municipal.....	60
Anexo 7 – Despacho de nomeação de Conselheiras/Os Locais	61
Anexo 8 – Despacho de nomeação da Equipa para a Igualdade na vida Local	63
Anexo 9 – Reuniões Equipa Municipal para a Igualdade Local, Cidadania Responsável - ATAS.....	66
Anexo 10 – Questionário aplicado – Equipa para a Igualdade na vida local	74
Anexo 11 – Questionário aplicado – Colaboradores/as.....	78
Anexo 12 – Questionário aplicado – Entidades Locais.....	82
Anexo 13 – Questionário aplicado – Comunidade, em geral	86
Anexo 14 – Evidência – Apresentação do PMIND ao CLAS – Convocatória	89
Anexo 15 – Evidência – Iniciativa “Junho_mês da Igualdade@Oliveira do Hospital” – Apresentação do PMIND à Comunidade.....	90
Anexo 16 – Evidência - Encontro de Boas Práticas	91
Anexo 17 – Ata de aprovação do Relatório de Implementação e do Relatório de Avaliação Global	93

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura – Relatório de Diagnóstico.....	13
Tabela 2 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura - PMIND	19
Tabela 3 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura – Relatório de Execução	21
Tabela 4 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura - Divulgação	23
Tabela 5 - Análise SWOT	40
Tabela 6 – Avaliação dos Produtos Tangíveis - Resumo	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Tipo de Entidades	26
Gráfico 2 – Idade dos/as inquiridos/as	26
Gráfico 3 - Participação em atividades de auscultação	27
Gráfico 4 - Adequação da estratégia de implementação à realidade de Oliveira do Hospital	27
Gráfico 5 - Adequação dos eixos estratégicos ao desenvolvimento de práticas igualitárias	28
Gráfico 6 – Adequação das atividades ao público-alvo	28
Gráfico 7 – Idade dos/as inquiridos/as	31
Gráfico 8 - Divulgação do PMIND	31
Gráfico 9 – Auscultação dos/as colaboradores/as no âmbito da definição de atividades a integrar no PMIND	32
Gráfico 10 - Coerências entre necessidades identificadas e atividades propostas	32
Gráfico 11 – Coerência da estratégia de implementação do PMIND com a realidade específica do Município	33
Gráfico 12 – Ajustamento do nº de atividades previstas à dimensão do Município e recursos disponíveis	33
Gráfico 13 - Adequação das atividades ao público-alvo	34
Gráfico 14 - Envolvimento das entidades parceiras.....	34
Gráfico 15 - Adequação das medidas à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal	35
Gráfico 16 - Idade dos/as inquiridos/as	36
Gráfico 17 – Divulgação do PMIND	37
Gráfico 18 - Pertinência das atividades.....	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ODS 2030 em alinhamento com o PMIND	7
--	---

1 – IDENTIFICAÇÃO DA EQUIPA TÉCNICA

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

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

Empresa: Índice ICT & Management, Lda.

Avaliação Externa: Nídia Azevedo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Figura 1 | ODS 2030 em alinhamento com o PMIND

Fonte: ODS 2030; Elaboração própria

De modo a dar prossecução ao objetivo de elaborar e implementar o 3º Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação, foi efetuada uma candidatura conjunta, com a Comunidade Intermunicipal (CIM) da Região de Coimbra, que integra um total de 19 Municípios, no âmbito do Aviso Nº POISE-22-2020-0303. Esta candidatura, "*Região de Coimbra, Com Igualdade*", dinamizada pela CIM Coimbra, foi aprovada e abrange todos os municípios na sua área de intervenção, na qual se insere o município de Oliveira do Hospital. O projeto é cofinanciado pelo POISE – Plano Operacional Inclusão Social e Emprego, Portugal 2020 e Fundo Social Europeu, que tem como organismo intermédio Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

Salienta-se, contudo, que para Oliveira do Hospital o caminho não começou agora. Leva já mais de uma década de empenho, de trabalho e de ação em direção a uma sociedade mais igualitária, mais justa, mais inclusiva e desenvolvida.

O Município de Oliveira do Hospital tem-se envolvido de forma particularmente empenhada na dinamização de iniciativas que permitam promover a igualdade entre cidadãos, tendo desenvolvido um conjunto de ações na comunidade, mais de uma centena desde 2010, que espelham a opção política pensada e deliberada de colocação destas matérias na ordem do dia.

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

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

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

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

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

- consulta do site do Município;
- consulta das várias fontes documentais produzidas ao longo do projeto: relatório de Diagnóstico Local para a Igualdade e Não-discriminação, PMIND, Relatório de Execução das medidas previstas no PMIND e Plano de Comunicação do PMIND;
- feedback obtido junto dos elementos da EIVL, através da técnica de inquérito por questionário online, constituído por perguntas abertas e fechadas (anexo 10);
- aplicação de outros questionários constituído por perguntas abertas e fechadas, ajustadas aos diferentes públicos-alvo, cuja participação neste processo de avaliação era crucial, designadamente: às entidades locais do Município, particularmente as que colaboram na implementação do PMIND (designadas, por vezes, por *stakeholders*), aos/às colaboradores/as do Município e à população em geral residente no Município (anexos 11 a 13);

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

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

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

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

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

O Diagnóstico Local em termos de Igualdade de Género e Não-Discriminação do Município, foi levado a cabo pela equipa técnica definida para o efeito (anexo 3).

O Município disponibilizou no seu site o Relatório de Diagnóstico para consulta, através da sua publicação no site do Município, designadamente no separador *Igualdade Local, Cidadania Responsável*:

<https://www.cm-oliveiradohospital.pt/index.php/municipio/documentos-online/outros-1/6856-diagnostico-mind-oliveira-do-hospital>

O Diagnóstico foi também partilhado com os parceiros da Rede Social, da PAASI – Plataforma de Atendimento e Acompanhamento Social Integrado, que reúne todos os atores locais com intervenção na área social, designadamente técnicos/as das IPSS, ISS, I.P. e Centro de Saúde, bem como validado pela Equipa Igualdade Local, Cidadania Responsável.

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

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

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

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

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

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

Ao nível interno e externo foram avaliados os indicadores constantes do AVISO (anexo 4), bem como outras variáveis, por vezes, resultantes do desdobramento desses indicadores, resultando numa visão sobre a situação dos homens e das mulheres (perspetiva de género) nas várias dimensões da vida.

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

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

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

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

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

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

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

CRITÉRIO DE ADEQUABILIDADE		
Avalia se foram criadas as condições necessárias ao desenvolvimento de um Diagnóstico de qualidade no território		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Conformidade com o contratualizado	O relatório de diagnóstico apresentado inclui todos os indicadores relevantes constantes da tabela de indicadores previstos no anexo 1 do Aviso?	Sim
Adequação metodológica	Estão clara e corretamente identificadas as metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos do projeto Local Gender Equality)?	Sim
Mobilização de recursos internos	Existe um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que levarão a cabo, participarão ou acompanharão a execução do Diagnóstico?	Sim ¹
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
CRITÉRIO DE UTILIDADE		
Avalia a qualidade intrínseca do Relatório de Diagnóstico e se este cumpre com os objetivos a que se propõe.		

¹ Existe um despacho do Sr. Presidente com a nomeação de um Equipa Técnica para o efeito.

Subcritério	Descrição	Cumprimento
Perspetiva de género	O diagnóstico permite ler a realidade do território a partir da situação dos homens e das mulheres (perspetiva de género) nas várias dimensões da vida ² ?	Sim
Identificação das necessidades e priorização	Estão claramente identificadas as necessidades e áreas de intervenção prioritárias para a subsequente elaboração do Plano?	Sim
Interseccionalidade	Foram tidas em consideração a perspetiva de múltiplas discriminações, como a idade, a etnia, a nacionalidade, a religião, a deficiência, a orientação sexual, entre outras?	Sim ³
Divulgação do diagnóstico	Os resultados do Diagnóstico foram apresentados aos seus atores locais ⁴ ?	Sim

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

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

Adequabilidade | 4 pontos;

Utilidade | 4 pontos.

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

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

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

4.2– PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO

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

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do Município de Oliveira do Hospital foi aprovado em Reunião de Câmara a 22 de dezembro de 2022 e em Assembleia Municipal a 29 de dezembro de 2022 (anexos 5 e 6).

O PMIND encontra-se disponível para consulta em:

<https://www.cm-oliveiradohospital.pt/index.php/municipio/documentos-online/outros-1/6787-plano-municipal-para-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao-de-oliveira-do-hospital-2023-2026>

Foram entretanto nomeados/as, a 28 de junho de 2023, as/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade e a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) (interno/a e externo/a).

Contudo, como se pode ler no PMIND de Oliveira do Hospital:

“O Plano Municipal que ora apresentamos, o terceiro já elaborado em Oliveira do Hospital, continua a ser a sequência lógica da ação desenvolvida pelo Município, através de uma equipa multidisciplinar e interinstitucional, constituindo um instrumento de vital importância para a prossecução da missão do Município: contribuir decisivamente para a criação de uma sociedade mais igualitária, integradora e equilibrada. Estamos determinados neste objetivo. Corporizando a própria designação da Equipa concelhia: Igualdade Local, Cidadania Responsável. Fazendo juz ao lema do Dia Municipal para a Igualdade de Oliveira do Hospital, 21 de junho: porque o Sol quando nasce, é para TOD@S.”

Salienta-se que, a Equipa Municipal para a Igualdade Local, Cidadania Responsável integra personalidades da sociedade civil e membros do Município, nomeadamente o Presidente da Câmara e a Vereadora do Pelouro da Solidariedade, e reúnem-se mensalmente.

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

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

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

- OE 1- Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública
- OE 2 - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
- OE 3 - Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
- OE 5 - Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres
- OE 6 - Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH

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

- OE 1 - Prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação
- OE 2 - Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção
- OE 3 - Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização
- OE 4 - Qualificar profissionais e serviços para a intervenção

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

- OE 1 - Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTQIA+ e da discriminação em razão da OIEC
- OE 2 - Garantir a transversalização das questões da OIEC
- OE 3 - Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTQIA+ na vida pública e privada

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

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

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

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

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

- Recursos Humanos
- Dinamização da Equipa Técnica no âmbito da Igualdade ou EIVL (quando existente)
- Dignidade das pessoas no local de trabalho
- Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal
- Comunicação, informação e Imagem
- Aprendizagem ao longo da Vida / Formação

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

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

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

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

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

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

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

“as medidas propostas priorizam as características e necessidades territoriais do país e reforçam e potenciam o trabalho de atores locais em rede, atendendo à proximidade à população e ao espectro de competências decorrentes da descentralização na área social [Territorialização]; [e

numa] *lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegiando o desenvolvimento de parcerias estratégicas e a sustentabilidade dos projetos* [Promoção de Parcerias].”

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

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

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

Para que PMIND seja considerado um produto válido no âmbito da candidatura efetuada ao financiamento para a sua elaboração e concretização, é fator obrigatório o cumprimento de determinados critérios e subcritérios, de acordo com o guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis⁵.

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

⁵ Este guia pretende fornecer à equipa técnica responsável pela análise e validação de produtos tangíveis da Tipologia de Operações (TO) “Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade”, de âmbito municipal, uma grelha comum que permita uniformizar padrões de análise e validação, assegurando coerência na sua aplicação.

CRITÉRIO DE ADEQUABILIDADE		
Avalia se estão criadas as condições necessárias à implementação do Plano no território		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Compromisso político	O Plano foi aprovado em Reunião de Câmara e/ou Assembleia Municipal? (basta um dos dois órgãos).	Sim
Conselheiro/a local para a igualdade	Foi nomeado um/a(s) conselheiro/a(s) local para a igualdade nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2010, de 25 de Maio?	Sim
Mobilização dos stakeholders	O Plano prevê a constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local ⁶ ?	Sim⁷
Objetivos SMART	O Plano estabelece objetivos SMART ⁸ para os primeiros 12 meses, para toda a sua vigência (quatro anos)	Sim
CRITÉRIO DE UTILIDADE		
Avalia a qualidade intrínseca do Plano e se este cumpre com os objetivos a que se propõe		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Carácter inovador	O Plano está pensado para ser transformador da realidade do território integrando uma transversalização da perspetiva de igualdade género (mainstreaming de género) ⁹ ?	Sim
Resolução dos problemas e necessidades	O Plano prevê medidas que respondam às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no Relatório de Diagnóstico? ¹⁰	Sim
Entidades responsáveis	O Plano identifica de forma clara quem são as entidades responsáveis pela implementação de cada medida?	Sim
Identificação dos recursos	O Plano refere os recursos que são necessários mobilizar para a implementação das medidas? ¹¹	Sim
CRITÉRIO DE BOA GOVERNAÇÃO E TRANSPARÊNCIA		

⁶ Constituída pelo/a Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da Igualdade, a/o(s) Conselheira/o(s) para Igualdade, dirigentes da Câmara Municipal, representantes de organizações da sociedade civil e outras pessoas ou organizações locais que possam contribuir para a boa implementação e execução do plano

⁷ Para além da Equipa para a Igualdade na vida Local, existe no Município uma Equipa Municipal para a Igualdade Local, Cidadania Responsável, claramente definida no âmbito da prossecução do projeto, sendo este o 3º Plano para a Igualdade do Município.

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

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

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

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

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

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

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

Adequabilidade | 4 pontos;

Utilidade | 4 pontos;

Boa governação e transparência | 4 pontos.

¹² Trata-se de uma previsão.

¹³ Com a intervenção do Executivo Camarário

4.3– RELATÓRIO DE EXECUÇÃO

Foi, ainda, garantida a produção de um Relatório de Execução do Plano. De acordo com o Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, o Relatório de Execução do Plano Para Igualdade deve refletir os primeiros 12¹⁴ meses de execução das medidas previstas no plano, permitindo a monitorização das atividades desenvolvidas face ao inicialmente previsto e garantindo o funcionamento do modelo de governação aprovado.

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

O Relatório de Execução do Plano de Oliveira do Hospital, foi aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local a 29-06-2023 (Anexo 17) e encontra-se disponível para consulta online, através do link:

<https://www.cm-oliveiradohospital.pt/index.php/municipio/documentos-online/outros-1/6869-relatorio-final-de-execucao-oliveira-do-hospital>

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

- junto do Município, nomeadamente através da disponibilização de documentos (folhas de presença, formulários, entre outros);
- informação reunida através da recolha de evidências de divulgação das atividades previstas no Plano;
- atas das reuniões da Equipa Municipal para a Igualdade Local, Cidadania Responsável, uma vez que ainda não se encontrava nomeada a EIVL;

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

Foram também implementadas medidas durante o período de análise para a elaboração do relatório de execução que não estavam previstas no Plano inicial e que contribuíram também para transformar o

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

território num concelho mais igual, para desconstruir estereótipos e para combater a discriminação - *Sessão de informação sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.*

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

Adequabilidade e implementação do modelo de governação.

CRITÉRIO DE ADEQUABILIDADE		
Avalia a qualidade intrínseca do relatório de execução do Plano para a Igualdade nos primeiros 12 meses de execução e a efetiva implementação das respetivas medidas		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Adequação metodológica	A metodologia de recolha de dados é claramente identificada e suportada por evidências?	Sim
Conformidade	O relatório de execução apresentado inclui um ponto de situação de todos os indicadores previstos no plano?	Sim
Execução das medidas	O relatório evidencia uma execução superior a 70% das medidas previstas para o respetivo período?	Sim
Medidas não executadas	Todas as medidas foram executadas ou, caso haja medidas não executadas, o relatório explica as razões que levaram ao não cumprimento das mesmas?	Sim
CRITÉRIO DE IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GOVERNAÇÃO		
Avalia a implementação do modelo de governação previsto no Plano		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Acompanhamento e monitorização	A Equipa para a Igualdade na Vida Local reuniu regularmente (existência de atas, evidenciando um mínimo de 3 reuniões ao longo dos primeiros 12 meses?	Sim
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 ¹⁵
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? ¹⁶	Sim
Comunicação e transparência	O relatório dos primeiros 12 meses de execução do Plano está acessível no site da Câmara?	Sim

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

¹⁵ A EIVL foi nomeada em junho de 2023, tendo apenas reunido uma vez. Contudo, a Equipa Municipal para a Igualdade Local, Cidadania Responsável reuniu cinco vezes, em 2023, de acordo com os dados que constam no Relatório de Execução.

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

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

Adequabilidade de execução | 4 pontos;

Implementação do modelo de governação | 4 pontos.

4.4 – DIVULGAÇÃO DO PLANO E ENVOLVIMENTO DOS STAKEHOLDERS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Divulgação | 4 pontos;

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

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

O Plano surge, assim, como trabalho resultante de uma lógica participativa. Para o desenvolvimento do Plano foram considerados os contributos da Equipa Municipal para a Igualdade Local, Cidadania Responsável, dos colaboradores/as do Município, das entidades locais e da comunidade em geral. Todos os contributos foram analisados e a maioria integrados no documento final, desde que considerados viáveis pela equipa de trabalho. Foram, ainda, dinamizadas reuniões da Equipa Municipal para a Igualdade Local, Cidadania Responsável, conforme consta também do Relatório de Execução do Plano (anexo 9).

Pode, ainda, ler-se no Plano de Oliveira do Hospital que:

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

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

Os questionários aplicados poderão ser consultados em anexo (anexos 10 a 13).

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

EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Existe EIVL constituída, mas apenas foi nomeada após realização do inquérito, pelo que não foram obtidas respostas a este questionário.

ENTIDADES LOCAIS

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

Ainda assim, analisemos as respostas recolhidas.

Das dez entidades que responderam ao questionário, 70% são IPSS e 30% são entidades Públicas.

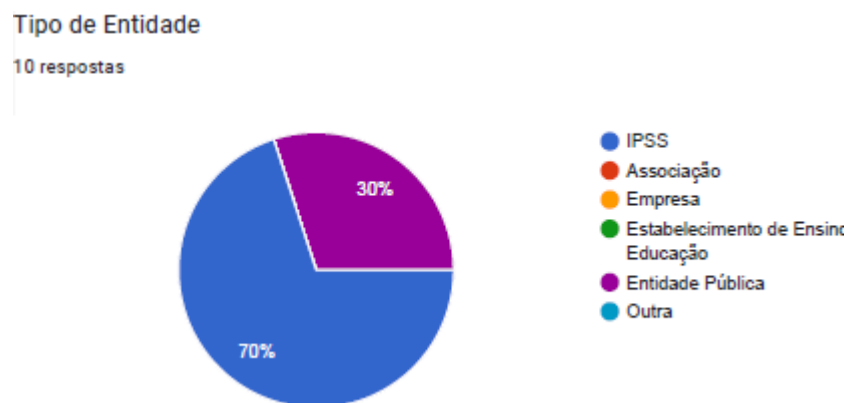


Gráfico 1 - Tipo de Entidades

Dos/as respondentes 70% são do sexo feminino e 30% do sexo masculino.

Verifica-se que 40% dos/as respondentes tem idade compreendida entre 36 e os 45 anos.

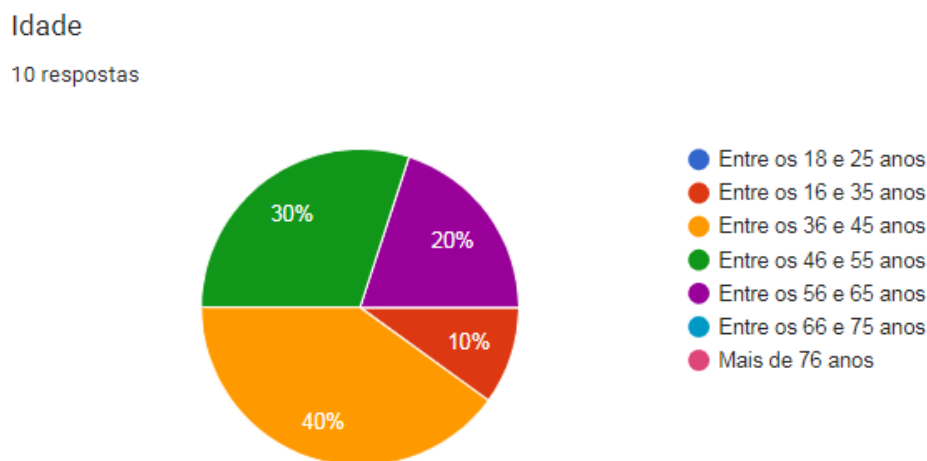


Gráfico 2 – Idade dos/as inquiridos/as

A maioria dos/as respondentes são representantes da própria instituição (90%) e 70% considera que a sua entidade foi devidamente auscultada para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND).

Quando questionadas sobre a sua participação na identificação de necessidades/fragilidades e na definição de atividades para o Plano, a maioria (60%) responde que participou.

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

10 respostas

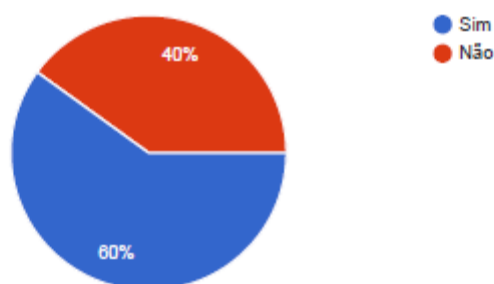


Gráfico 3 - Participação em atividades de auscultação

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

A grande maioria (90%) considera também que estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município.

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

10 respostas

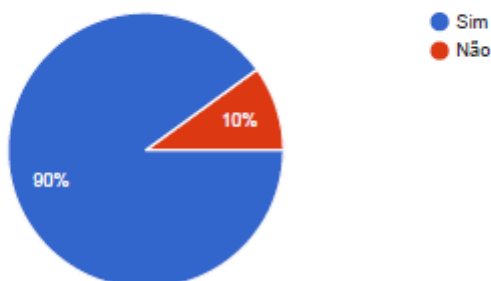


Gráfico 4 - Adequação da estratégia de implementação à realidade de Oliveira do Hospital

O mesmo se verifica em relação ao facto de considerar que os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar as práticas igualitárias/paritárias.

Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar as práticas igualitárias/paritárias?

10 respostas

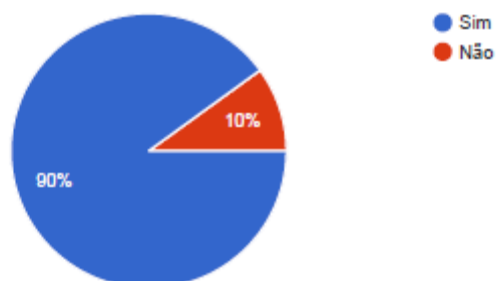


Gráfico 5 - Adequação dos eixos estratégicos ao desenvolvimento de práticas igualitárias

A grande maioria das entidades (90%) considera também que as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e a não discriminação, e que os objetivos definidos no Plano são coerentes com as atividades a desenvolver (90%). O mesmo se verifica em relação à “adequação das atividades ao público-alvo”.

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

10 respostas

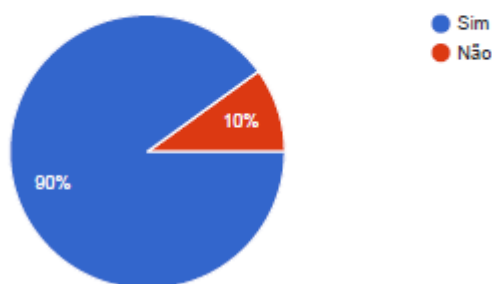


Gráfico 6 – Adequação das atividades ao público-alvo

A maioria (90%) responde positivamente ao envolvimento do Município na execução das atividades.

Quando questionadas se os/as destinatários/as das atividades participaram ativamente nessas ações, apenas 40% afirma que sim.

No entanto, 90% dos/as respondentes considera que as atividades têm sido desenvolvidas conforme previstas e vão de encontro das necessidades sentidas pela população. Das entidades que responderam negativamente, nenhuma apresentou sugestões.

No final do questionário havia a possibilidade de poderem ser apresentadas sugestões, contudo não foram obtidos contributos a este nível por parte das entidades locais.

COLABORADORES/AS DO MUNICÍPIO

De acordo com o Relatório de Diagnóstico efetuado no âmbito da elaboração do PMIND, o Município de Oliveira do Hospital tem 197 colaboradores/as, dos quais 85 homens e 112 mulheres. Dos 197 colaboradores/as, responderam ao questionário apenas 25 pessoas, ou seja, 12.7% por cento do universo de recursos humanos da autarquia, um número muito reduzido que não permite gerar conclusões que possam ser consideradas como representativas.

Algumas das razões que podem estar na base desta falta de participação poderão estar relacionadas com a falta de acesso a ferramentas como um computador ou ao *email* no âmbito do desenvolvimento das suas funções, para conseguirem aceder a informação em formato digital. Neste sentido, seria pertinente que o Município apostasse noutras formas de divulgação, talvez mais tradicionais, mas que garantam o acesso à informação e que não passe apenas pelo recurso a meios digitais por parte dos/as colaboradores/as.

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

Das 25 pessoas que responderam ao questionário, 80% são mulheres e 20% são homens, o que nos demonstra que as mulheres foram mais participativas.

A maioria das pessoas que responderam ao questionário são Técnicos/as Superiores (48%) ou os/as Assistentes Técnicos/as (44%). Responderam também ao questionário, ainda, que em menor proporção, Assistentes Operacionais e Prestadores/as de Serviços. Nenhum membro do Executivo, diretor/a de departamento ou chefe de divisão/unidade respondeu ao questionário, o que pode indiciar falta de comprometimento com o tema.

Verifica-se, ainda, que 44% dos/as respondentes têm idades compreendidas entre os 44 e os 55 anos.

Idade

25 respostas

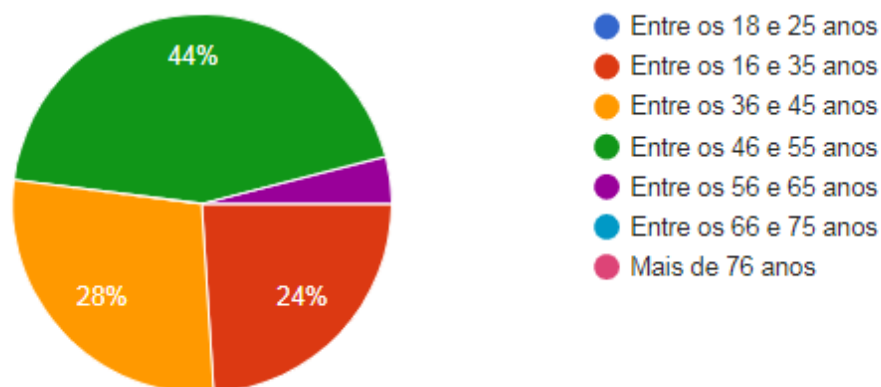


Gráfico 7 – Idade dos/as inquiridos/as

Quando questionados/as se consideram que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as, a grande maioria (72%) respondeu de forma positiva. Este aspeto assume particular relevo, na medida em que para a implementação de uma estratégia global de promoção da igualdade e não-discriminação no Município é crucial que os/as colaboradores/as tenham conhecimento dessa pretensão do Município e possam ser partes consideradas nesse processo, facultando-lhes os meios e recursos necessários para que possam fazer parte dele. No entanto, considerando que a amostra de respondentes é bastante reduzida face ao total de colaboradores/as do Município, ficam algumas dúvidas em relação a este aspeto.

Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?

25 respostas

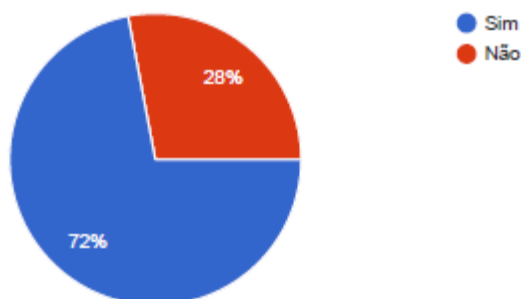


Gráfico 8 - Divulgação do PMIND

No que diz respeito à participação na definição de ações/medidas que pudessem integrar o Plano, 64% dos/as respondentes consideram que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades.

Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades?

25 respostas

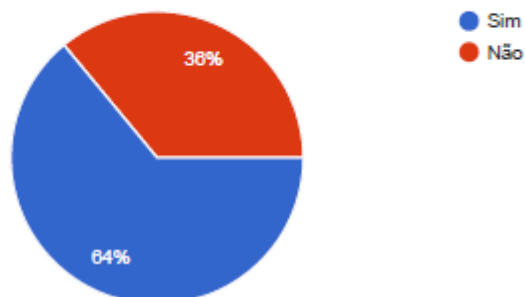


Gráfico 9 – Auscultação dos/as colaboradores/as no âmbito da definição de atividades a integrar no PMIND

Analisando a coerência entre as necessidades dos/as colaboradores/as e as ações propostas, mais uma vez temos a maioria (68%) das pessoas que responderam ao inquérito a considerar que as atividades planeadas têm em contas essas necessidades.

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

25 respostas

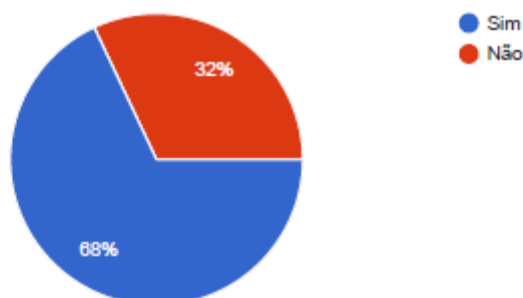


Gráfico 10 - Coerências entre necessidades identificadas e atividades propostas

Questionados/as se consideram que a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município, a maioria das respostas obtidas são afirmativas (68%).

Considera que estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?

25 respostas

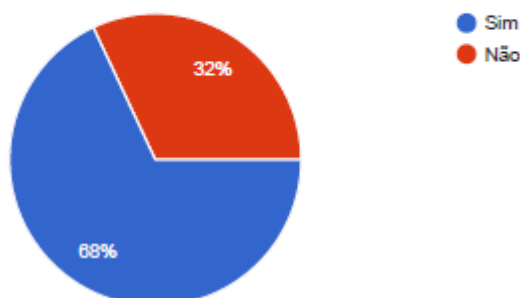


Gráfico 11 – Coerência da estratégia de implementação do PMIND com a realidade específica do Município

Verifica-se, ainda, que 76% das pessoas considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis.

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

25 respostas

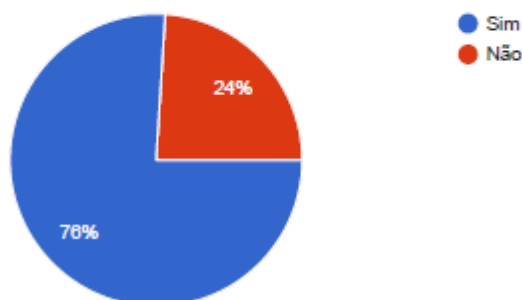


Gráfico 12 – Ajustamento do nº de atividades previstas à dimensão do Município e recursos disponíveis

Verifica-se também que 80% dos/as colaboradores/as concordam no que as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação.

Quando questionados/as sobre se o Plano traduz igualmente as boas práticas sob estas temáticas já existentes no Município e garante a continuidade de certas iniciativas 76% que sim.

Em relação ao facto de considerarem que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou programadas, 80% dos/as colaboradores/as respondem afirmativamente.

Constata-se que 76% dos/as respondentes também considera que estas não são adequadas ao público-alvo.

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

25 respostas

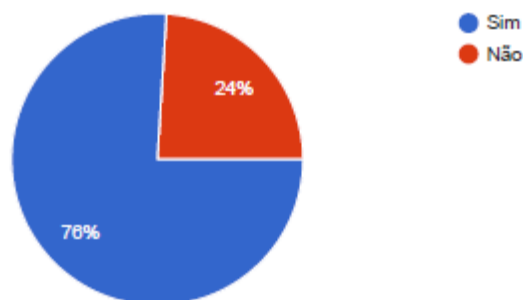


Gráfico 13 - Adequação das atividades ao público-alvo

Passando o foco para o papel das entidades parceiras, uma percentagem de 52% considera que as entidades parceiras não demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações.

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

25 respostas

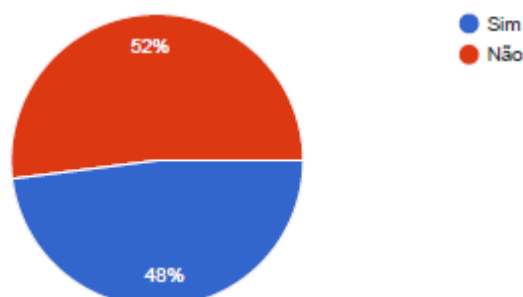


Gráfico 14 - Envolvimento das entidades parceiras

Os/as colaboradores/as consideram na sua maioria (64%) que os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas.

Verifica-se também que 72% afirma que as atividades propostas foram realizadas conforme previsto.

Analisada a questão da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, 60% dos/as inquiridos/as consideram as medidas apresentadas são adequadas e/ou suficientes.

Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal:
considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?

25 respostas

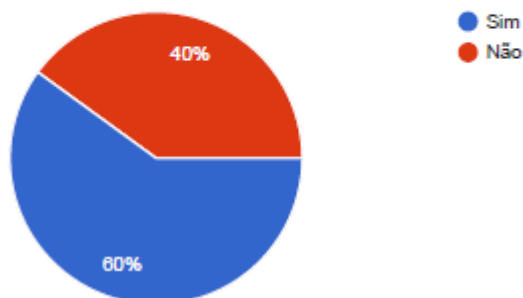


Gráfico 15 - Adequação das medidas à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

Quando questionados/as sobre o facto de o PMIND ir ao encontro de todas as necessidades sentidas pelos/as colaboradores/as 68% responde que “sim”.

Quando aberta a possibilidade de deixar sugestões ou observações, não se registaram contributos.

Em suma, há uma visão globalmente positiva em relação à elaboração e implementação do PMIND, contudo no que se refere à participação nas atividades e aos envolvimento das entidades externas as perceções dos/as colaboradores/as indiciam uma necessidade de maior reforço a este nível, que poderá estar também relacionado com a fraca divulgação externa do projeto. Salienta-se também que haverá margem para melhorias no que diz respeito ao ajuste das atividades previstas e as necessidades dos/as colaboradores/as, designadamente, no âmbito da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

POPULAÇÃO EM GERAL

O concelho de Oliveira do Hospital, de acordo com o Diagnóstico de Género realizado previamente ao PMIND e segundo os dados dos Censos 2021, tinha 19 416 habitantes (8 922 homens e 9 789 mulheres). Lançado o desafio à população para responder ao inquérito de avaliação, conseguiram-se apenas 14 respostas.

Analisemos, ainda assim, as conclusões do inquérito.

Do ponto de vista do género, 78.6% é do sexo feminino e 21.4% do sexo masculino. Responderam ao inquérito apenas pessoas na situação profissional de empregadas.

A maioria dos/as inquiridos/as tem idade compreendida entre 26 e 45 anos (71.4%).

Idade

14 respostas

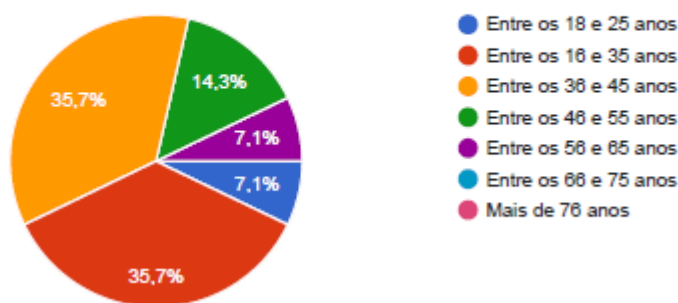


Gráfico 16 - Idade dos/as inquiridos/as

Mais de 60% teve conhecimento de que o Município estava a elaborar o PMIND, o que demonstra que existiu, junto da comunidade, divulgação da iniciativa e a totalidade dos/as inquiridos/as considera pertinente a sua elaboração.

No que se refere ao facto de ter sido disponibilizada informação sobre a temática da Igualdade e da Não Discriminação a maioria considera que sim (64.3%). Contudo, as opiniões dividem-se quando questionados/as sobre a divulgação do PMIND, uma vez que apenas metade considera que foi adequada (50%).

Considera que a divulgação do PMIND foi adequada?

14 respostas

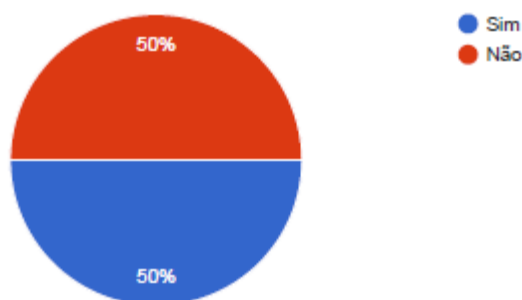


Gráfico 17 – Divulgação do PMIND

Mais de metade da amostra refere ter tido conhecimento do desenvolvimento das atividades do PMIND (57.1%).

As atividades dinamizadas foram consideradas pertinentes pela maioria da comunidade que respondeu ao inquérito (64.3%).

Considera pertinente a realização das atividades em que participou?

14 respostas

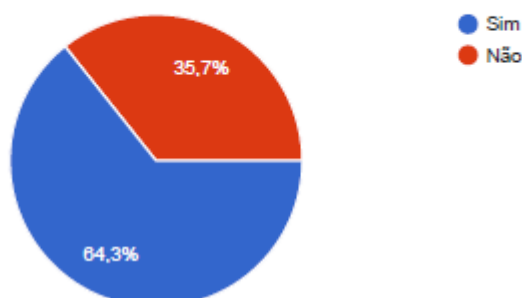


Gráfico 18 - Pertinência das atividades

A comunidade foi desafiada a apresentar sugestões de melhoria mas não foram registados contributos a este nível.

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

Em suma, analisada a participação dos diferentes *stakeholders* no processo de desenvolvimento do PMIND, constatamos que o balanço é bastante positivo. Há uma diversidade de entidades envolvidas no processo e que foram auscultadas na definição de medidas para o PMIND, o que se torna um fator de relevo para a promoção do *mainstreaming* de género em todas as áreas da sociedade de Oliveira do Hospital. Contudo, a participação e envolvimento externos carecem de maior reforço.

ANÁLISE SWOT

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

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

Forças	Fraquezas
• Iniciativas no âmbito da Igualdade desde 2010. • Compromisso e empenho político em trabalhar a temática da Igualdade e Não Discriminação • Nomeação de uma Equipa Municipal para a Igualdade Local e Cidadania Responsável, com um papel ativo e reuniões frequentes (mensais); • Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local em 2006 • Adesão ao Portugal Concilia (Simplex) • Conselheira/o Interno/a e Externa/o nomeada/o, bem como EIVL • Vencedor do Prémio Viver em Igualdade em 2020-2021 e em 2022/2023 • Forte aposta na responsabilidade social • Tendência para a implementação de uma abordagem integrada (<i>mainstreaming</i> de género) • Coerência registada e reconhecida entre as necessidades identificadas e as atividades propostas • Preocupação por parte do Município em assegurar respostas integradas à população mais vulnerável • Existência de Protocolo de Cooperação com a CIG, no âmbito da IG • Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género • Colaboração com diversas entidades parceiras • Parcerias estabelecidas são sólidas e diversificadas • Promoção de Formação sobre o uso de linguagem inclusiva e não sexista • Elevada participação do público-alvo • Boa receptividade do público-alvo às atividades propostas • Formação contínua para qualificar e manter a motivação da equipa de trabalho • Oferta formativa nas áreas de IG para a generalidade dos Recursos Humanos (colaboradores/as) do Município	• Não integração da perspetiva de género no orçamento municipal • Processo de comunicação interna com margem para melhoria • Canais de comunicação pouco diversificados • Processo de participação dos/as colaboradores/as e promoção do diálogo social interno com margem de progressão, desde que utilizados métodos diversificados • Necessidade de promover formação específica a todos/as os/as membros da Equipa Municipal para a Igualdade na área da IG • Desenvolvimento de outras medidas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, designadamente no âmbito da Agenda do Trabalho Digno • Garantir a transparência como princípio de atuação na área da Igualdade - não publicação do Diagnóstico, nem relatório de execução acessível a todos/as • Desequilíbrio na representação de ambos os sexos na composição do órgão executivo e assembleia Municipal • Fraca divulgação interna de informação, designadamente, direitos e deveres, no âmbito da igualdade, não-discriminação, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal • Fraco investimento no desenvolvimento de parcerias com vista à atribuição de benefícios diretos a colaboradores/as e famílias

Oportunidades

Ameaças

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

Tabela 5 - Análise SWOT

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

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

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

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

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

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

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

As atividades implementadas até ao momento alcançaram ainda diferentes públicos-alvo: colaboradores/as da Autarquia, em particular os/as dirigentes; comunidade em geral, empresas/organizações locais, comunidade educativa (pessoal docente e não-docente), população sénior, crianças e jovens a frequentar o ensino e profissionais da área da saúde. Por isso, podemos considerar que temos vários setores da comunidade de Oliveira do Hospital que foram já impactados, embora haja ainda muitos públicos distintos a considerar na implementação do Plano.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

à participação e ao envolvimento da população em geral em todo o concelho, contribuindo amplamente para a eliminação de estereótipos e preconceitos.

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

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

Também não responderam ao questionário Estabelecimentos de Ensino / Educação, no âmbito deste Relatório de Avaliação. Esse facto pode denotar uma falta de envolvimento ou até de interesse ou de disponibilidade das escolas relativamente à temática, o que é preocupante e urgente de colmatar, pela importância que as escolas representam na formação dos mais novos, educando para uma cidadania ativa, social, livre de estereótipos e preconceitos.

Relativamente à EIVL, era crucial a sua nomeação, o que já aconteceu, e garantida formação adequada aos seus membros. Salienta-se, contudo, a existência da Equipa Municipal para a Igualdade Local e Cidadania Responsável, com a realização de reuniões frequentes para garantir o envolvimento e acompanhamento do projeto.

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

- A CIM Região de Coimbra é a maior CIM, em termos de municípios e população residente, com municípios com características díspares, mas em que todos manifestaram a intenção de integrar a candidatura liderada pela CIM, reforçando a importância deste tema para as nossas autarquias.
- Foram realizadas diversas reuniões e recolhidas várias informações para a elaboração das peças procedimentais, para as quais não foi fácil reunir consenso, dada a riqueza e multiplicidade de informação.
- A equipa responsável pela abertura de procedimentos alertou para questões jurídicas que poderiam conduzir a problemas do posterior cumprimento dos contratos, para além de eventuais situações pré-contratuais.

- Mais, a pandemia que continuou a assolar o país, fez que houvesse redução de recursos humanos para tratamento dos processos.
- Tendo havido eleições autárquicas em outubro, houve alterações nos executivos municipais, tendo havido novas reuniões de trabalho para apresentação do projeto aos novos eleitos e respetivas equipas.
- A necessidade de adaptação das atividades aprovadas em sede de análise técnica da candidatura (1, 2, 3, 4 e 5) às indicações constantes na FAQ n.º 1 (<https://www.cig.gov.pt/area-pt2020/candidaturas/faq-para-o-aviso-no-poise-22-2020-03/>), e, de acordo com o disposto no ponto 3. Ações Elegíveis, do AVISO Nº POISE-22-2020-03 que refere que, os projetos da presente tipologia têm três atividades sequenciais, distribuídas por duas fases: na fase um, a Atividade 1 - Elaboração do diagnóstico e a Atividade 2 - Elaboração/atualização e implementação do Plano para a Igualdade e na fase dois, a Atividade 3 - Divulgação e Avaliação do Plano para a Igualdade.

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

Tabela 6 – Avaliação dos Produtos Tangíveis - Resumo

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

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

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

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

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

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

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

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

- A troca de melhores práticas entre países e organizações internacionais é crucial para promover a igualdade, tanto a nível regional, como nacional, ou mesmo internacional. A partilha de experiências e estratégias bem-sucedidas pode ajudar a impulsionar mudanças significativas e abordar desafios comuns, bem como promover novas ações promotoras da equidade e da sustentabilidade social. Os Municípios não devem ser indiferentes a estes tipos de práticas, procurando participar de forma ativa em Encontros de Boas Práticas, nos quais haja uma reflexão, divulgação de práticas e construção de conhecimento.
- A existência de um novo quadro comunitário que agora inicia – Portugal 2030 – e que poderá garantir o financiamento de algumas das iniciativas previstas, nomeadamente em termos de formação específica;
- A Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho, que estipulará um conjunto de medidas que terão como objetivo melhorar as condições de trabalho e a conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional. A entrada em vigor desta Agenda será um forte argumento para a introdução de novas práticas ao nível dos Recursos Humanos da Autarquia, mas funcionará também como estímulo ao mundo empresarial, para que reflita também sobre a necessidade de implementação de boas práticas;
- A disseminação que tem ocorrido no país de projetos intermunicipais de proteção e apoio a vítimas de violência doméstica, que representa uma mais-valia para Municípios de menor dimensão, pois representa uma oportunidade de partilha de recursos e troca de sinergias;
- A existência de projetos financiados no âmbito dos EEA Grants, que garantem apoio financeiro em áreas de projeto como a Igualdade de Género e empoderamento feminino, o combate à violência doméstica, a promoção da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;
- A adesão aos princípios preconizados pelos ODS, da Agenda 2030 para a Sustentabilidade, nomeadamente do ODS 5 – Igualdade de Género: “Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas”.
- Da Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, destacam-se ainda os seguintes projetos¹⁷:
 - bE_SAFE
 - Tribuna Feminista
 - De Viva Voz. Para uma ação transformadora feminista
 - Mobiliza-te Contra o Sexismo!
 - Interseções
 - YES
 - Connect Europe

¹⁷ <https://plataformamulheres.org.pt/evento/exposicao-17-rostos-de-acao-ods-agenda-2030/>

- Euroace_VIOGEN
- MLP
- EXIT
- EXIT (2017-2018)
- Feminismos no Centro
- CEDAW4ALL
- CAPACITA
- Opré Chavalé
- Novos Desafios no Combate à Violência Sexual
- PaFutEU – Parlamento para o Futuro da Europa
- Salienta-se, ainda, o programa Demografia Qualificações e Inclusão¹⁸ (Portugal 2030), tem como prioridades as que de seguida se enumeram:
 - Mais e melhor emprego, conciliação da vida profissional e pessoal e igualdade de género
 - Mais e melhor qualificação inicial para crescer
 - Mais e melhor (re)qualificação de adultos para crescer
 - Mais e melhor inclusão de pessoas em risco ou em situação de exclusão social
 - Mais e melhor acesso a serviços de qualidade
 - Combater a privação material
 - Combater a privação material.

De acordo com a informação retirada integralmente da página Portugal 2030, “*este programa terá uma dotação de cerca de 5,7 mil milhões de euros financiada pelo FSE+ e dirige-se às regiões menos desenvolvidas do continente, embora algumas das suas medidas possam abranger as regiões de Lisboa e do Algarve.*

Tem intervenções nos domínios das políticas ativas de emprego, da educação e formação profissional e superior, do combate à privação material, da inclusão social e da igualdade de oportunidades, com intervenções que, em conjunto, também contribuem para enfrentar o desafio demográfico, dando cumprimento quase integral ao objetivo Portugal + Social”.

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

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

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

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

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

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

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

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

Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação (2022). Município de Oliveira do Hospital.

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

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

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



CERTIFICADO DE FREQUÊNCIA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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

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

Ermesinde, 17 de Janeiro de 2014

O Responsável pela Entidade Formadora

Adelino Faria
CENTRO SOCIAL DE ERMESINDE
Rua Rodrigues de Freitas, 2200
Tels. 229758774/229747194 - Fax: 229733854
4445-637 ERMESINDE
Cont. N.º 501 412 123

N.º 12 / 2014

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



MODALIDADE DE FORMAÇÃO: **Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género, 7.4**

DESIGNAÇÃO: **Especialização em Igualdade de Género – módulo adicional Educação Parental**

SAÍDA PROFISSIONAL: --- AVALIAÇÃO¹: **Muito bom**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

1. Enquadramento conceptual – 4 horas

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

2. Igualdade de Género – 6 horas

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

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

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

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

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

Módulo adicional: Educação Parental – 18 horas

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

TOTAL (Horas): **58 horas**

¹ Escala de avaliação: de insuficiente a muito bom.



Certificado de Formação Profissional

Certifica-se que NÍDIA ALEXANDRA DE SOUSA AZEVEDO natural de Vila Nova de Gaia nascida em 15/08/1989, com o N.º de Cartão de Cidadão 13502245 2225 válido até 08/01/2031, concluiu com aproveitamento o curso de Formação Profissional de Formação de Públicos Estratégicos para a obtenção da especialização em Igualdade de Género, em 24/06/2021, com a duração de 58:00 horas.

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

BARCELOS, 28 de janeiro de 2022

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

Assinatura e selo do responsável

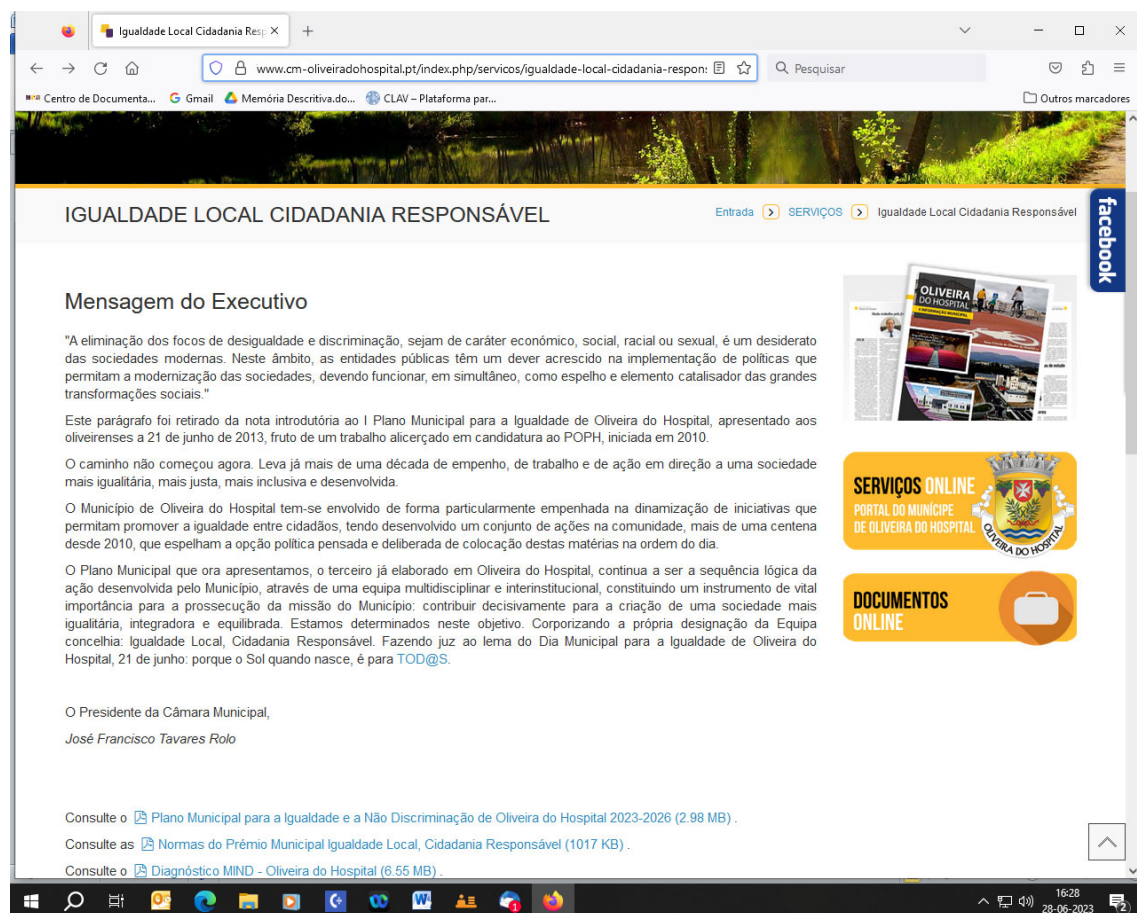
Certificado n.º 263/2021 de acordo com o modelo publicado na Portaria n.º 474/2010



N.º de Cartão de Cidadão 13502245 2225 - Página 1 de 1

<https://www.cm-oliveiradohospital.pt/index.php/servicos/igualdade-local-cidadania-responsavel>

<https://www.cm-oliveiradohospital.pt/index.php/municipio/documentos-online/outros-1/6856-diagnostico-mind-oliveira-do-hospital>





DESPACHO

José Francisco Tavares Rolo, Presidente da Câmara Municipal de Oliveira do Hospital, no âmbito das suas competências e em cumprimento das determinações do Protocolo de Cooperação assinado em 4 de junho de 2019 com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, que visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), ao nível do Município, alínea a) da cláusula quarta, nomeia os/as seguintes **Conselheiros/as Locais para a Igualdade**:

- Conselheira Externa – Lúcia Cristina de Oliveira Gonçalves Reis Torgal – Professora;
- Conselheiro Interno – Luís Antero Neves Gonçalves – Membro fundador da Equipa Igualdade Local, Cidadania Responsável.

Nos termos do mesmo Protocolo, alínea b) da cláusula 4ª, determina a constituição da **EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local de Oliveira do Hospital**, nos termos do mesmo Protocolo, nomeando as seguintes pessoas:

- José Francisco Tavares Rolo – Presidente da Câmara Municipal;
- Maria da Graça Madeira de Brito – Vereadora dos Pelouros da Solidariedade, Inclusão e Ação Social e da Educação;
- João Manuel Nunes Mendes – Diretor do Departamento de Administração Geral e Finanças;
- Fernando António Prata Durães – Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão do Território;
- Maria Helena Berardo da Silva Pinto – Mestre em Estudos Feministas – Especialista da Bolsa de Especialistas da CIG.
- Os/as Conselheiros/as para a Igualdade: Lúcia Cristina de Oliveira Gonçalves Reis Torgal e Luís Antero Neves Gonçalves.

Para coadjuvação da EIVL e operacionalidade da mesma, nomeia formalmente a **Equipa Igualdade Local Cidadania Responsável**, dada a vasta experiência da mesma na execução de actividades e acções no âmbito da promoção da Igualdade de Género, Não Violência e Não Discriminação, tendo sido responsável pela implementação de iniciativas nestes domínios desde 2010, que resultaram na elaboração e implementação de dois Planos Municipais para a Igualdade e no acompanhamento sistemático do Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2023-2026:

Ana Sofia Abreu Rodrigues – Socióloga do MOH - com funções de Coordenação da Equipa;

Maria Manuela de Almeida Pinto – Professora - Agrupamento de Escolas de Oliveira do Hospital;

Carla Maria Camacho Pereira – Técnica de Serviço Social do MOH;

Carla Martins Veloso Pereira – Assistente Técnica do MOH – Técnica de Apoio à Vítima;

Patrícia Alexandra Tavares Santos – Jurista do MOH;

Cristina Maria Gomes Brito da Costa Luís – Gabinete de Comunicação do MOH;

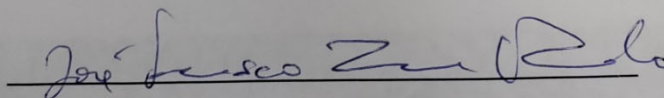
João Mário Campos Seixas Pereira – Gabinete de Desporto do MOH;

Ricardo Jorge Marques Figueiredo – Coordenador da ADI – Agência para o Desenvolvimento Integrado de Tábua e Oliveira do Hospital;

Júlio Craveiro Mendes – Psicólogo – Coordenador do CLDS4G Viver.Com Oliveira do Hospital.

Paços do Município de Oliveira do Hospital, 28-06-2023

O Presidente da Câmara Municipal,



(José Francisco Tavares Rolo)

ANEXO 4 – RESPOSTA AOS 38 INDICADORES OBRIGATÓRIOS – AVISO DE CANDIDATURA

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

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
1	Composição do Órgão da Câmara	5	2	-3
2	Composição do Órgão Assembleia Municipal	28	9	-19
3	Diretores Municipais, por sexo (Direção Superior de 1.º grau) / se aplicável	0	0	0
4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1.º grau)	1	0	-1
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2.º grau).	1	0	-1
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	0	1	1
7	Trabalhadoras/es, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	85	112	27
	7.1. GAP - Gabinete de Apoio à Presidência	8	6	-2
	7.2. Departamento Geral e Finanças	9	17	8
	7.3. Setor da Educação	6	64	58
	7.4. UDES - Unidade de Desenvolvimento Económico e Social	6	7	1
	7.5. DIOM - Divisão de Infraestruturas e Obras Municipais	43	4	-39
	7.6. Divisão de Planeamento do Território	2	6	4
	7.7. Unidade de Gestão Financeira e Patrimonial	11	8	-3
8	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	2 996,21€	1 824,84 €	-1171,37
9	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnica/o Superior.	1 205,00€	1 250.00€	45,00 €

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
10	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Técnica/o.	705 €	705 €	0
11	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Operacional.	665 €	665 €	0
12	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na Polícia Municipal (agentes).	0	0	0
13	Ganho médio mensal das/es trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF).	0	0	0
14	Trabalhadoras/es 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).	16	17	1
	Contratados/as a termo	2	5	3
	Contratos Emprego-Inserção	14	12	-2
N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações*	22	3	-19
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações*	100	35	-65
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações*	11	4	-7
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações*	28	17	-11
19	Diretoras/es Técnicas/os das Organizações, por sexo*	1	26	25
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	11,78%	4,77%	-7,01%
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	965,75€	831,57€	-134,18€
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	75	86	11

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	24	15	-9
34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	97	28	-69
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	0	0	0
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	-	-	-
38	Rapazes/homens e raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.	520	77	-443

N.º	Indicador	Valor
22	Taxa de cobertura de creches e amas	66,74%
23	Taxa de cobertura de jardins de infância da rede pública	92,34%
24	Taxa de cobertura de centros de dia	2,9%
25	Taxa de cobertura de serviços de apoio domiciliário	7,32%
26	Taxa de cobertura de lares	8,06%
27	N.º de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.	1
28	N.º de ações de formação promovidas pela autarquia e/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.	3
29	N.º 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.	5
30	N.º de docentes que frequentaram ações de formação certificadas em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.	-

N.º	Indicador	Valor
31	N.º 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.	0
36	N.º de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	1

* Aos recursos humanos retirados dos inquéritos 2022 (capítulo 9), acrescem os/as colaboradores/as enviados pelo município.



PRESENTE EM REUNIÃO
ORDINÁRIA DE 22 DE
DEZEMBRO DE 2022

MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DO HOSPITAL
CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 31/2022
MINUTA DE DELIBERAÇÃO

3.2.2 - PROPOSTA DE APROVAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

U.D.E.S.

----- Pela vereadora Graça Silva foi presente a informação social, elaborada pela Técnica Superior, Ana Sofia Abreu Rodrigues, registada no sistema de gestão documental do município, sob o número 1804, de 15/12/2022, relativa à proposta do Plano Municipal para a Igualdade e Discriminação do Município de Oliveira do Hospital, para o período de 2023 – 2026, que a seguir se transcreve na íntegra: -----

----- “A Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra submeteu a candidatura “Região de Coimbra, Com Igualdade” no âmbito do Aviso N.º POISE- 22-2020-03, em 09 de junho de 2020, enquanto entidade promotora, sendo os beneficiários os 19 municípios da sua região. -----

----- O Aviso refere-se à Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, correspondendo a uma das tipologias de operações que dá resposta aos objetivos da Estratégia Nacional para a igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e aos respetivos Planos Nacionais de Ação – Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), Plano de ação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) e Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC), a desenvolver entre 2018 e 2021, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de Maio, bem como do IV Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos 2018-2021, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018, de 19 de junho. O projeto “Região de Coimbra, Com Igualdade” visa a promoção das ações relativas ao desenvolvimento de diagnósticos, à elaboração, implementação, divulgação e avaliação de planos para a igualdade, de âmbito municipal. -----

----- A candidatura foi aprovada em 17 de dezembro de 2020, tendo o termo de aceitação sido assinado a 19 de janeiro de 2021. Para apoio técnico e assessoria na realização dos instrumentos contratualizados em sede de candidatura, foi contratualizada pela CIM a empresa Biz Future. -----

----- Após os trabalhos de realização do Relatório de Diagnóstico, que se anexa, foi elaborado, em conjunto com a Equipa Igualdade Local, Cidadania Responsável, a proposta de PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, com horizonte temporal de execução até 2026, cuja aprovação terá, nos termos da candidatura, de ser efetuada em reunião de Executivo e posteriormente pela Assembleia Municipal; de salientar que, de acordo com orientação técnica remetida (em anexo), a aprovação pelo Executivo terá de acontecer em dezembro de 2022, sob pena de cortes de financiamento, podendo ser posteriormente obtida a aprovação em Assembleia Municipal. -----

----- Assim, sou de remeter o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2023-2026, para aprovação, bem como o Relatório de Diagnóstico que o sustenta (não carece de

1



PRESENTE EM REUNIÃO
ORDINÁRIA DE 22 DE
DEZEMBRO DE 2022

MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DO HOSPITAL
CÂMARA MUNICIPAL

aprovação), no qual são elencadas as medidas e ações propostas para responder localmente aos objetivos da Estratégia Nacional para a igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e seus respetivos Planos Nacionais de Ação, na senda do trabalho já desenvolvido em Oliveira do Hospital desde 2010, reforçando que se trata do 3º Plano Municipal para a Igualdade a desenvolver no território.”-----

----- Em face do exposto a Câmara Municipal reconhecendo a igualdade como condição essencial para a construção de um futuro sustentável, por proposta da vereadora Graça Silva e de harmonia com o disposto na alínea h), do n.º 2, do art. 23.º, conjugado com a alínea a), do n.º 1, do art. 33.º, ambos do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro), por unanimidade, submeter à Assembleia Municipal a proposta do Plano Municipal para a Igualdade e Discriminação do Município de Oliveira do Hospital, que tem como objetivos estratégicos específicos, identificar e priorizar as necessidades do Município e do território em termos de igualdade e não discriminação, definidos com base nas principais conclusões do diagnóstico, e que se materializam em medidas concretas que levarão a um futuro “mais igual e menos discriminatório”, cujos conteúdos sustentam a atuação estratégica do Município em matéria de política para a igualdade de género e não discriminação, para o período de 2023 – 2026. -----

ANEXO 6 – APROVAÇÃO DO PMIND EM ASSEMBLEIA MUNICIPAL



MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DO HOSPITAL
ASSEMBLEIA MUNICIPAL

SESSÃO ORDINÁRIA DE 29 DE DEZEMBRO DE 2022

PONTO VI DA ORDEM DO DIA

Aos vinte e nove dias do mês de dezembro do ano de dois mil e vinte e dois, no Salão Nobre dos Paços do Município de Oliveira do Hospital, sob a presidência do Sr. Prof. José Carlos Alexandrino Mendes, nos termos do n.º 1, artigo 27.º, do Anexo I, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, reuniu a Assembleia Municipal de Oliveira do Hospital, em sessão ordinária, com vista à discussão do seguinte Ponto da Ordem do Dia:

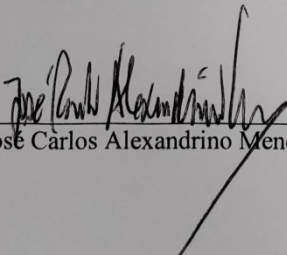
Ponto VI - Apreciação e votação, nos termos e para os efeitos previstos na alínea h), do n.º 2, do artigo 23.º, do anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, da proposta do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação para o período 2023-2026.

Com conhecimento prévio da documentação enviada a todos os membros da Assembleia e analisado o assunto, entre várias intervenções sobre a matéria em discussão, foi a mesma proposta colocada à votação, tendo sido aprovada por major, com — votos contra e 2 abstenções.

Para constar e com vista à produção de efeitos imediatos, conforme previsto no n.º 4 do artigo 57.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, se lavrou a presente minuta em conformidade com o previsto no n.º 3 do mesmo artigo, cujo texto da deliberação será transcrito na ata da sessão respetiva, que vai ser assinada pelo Presidente da Mesa e por mim Carlos Manuel Silva Amey, Primeiro Secretário da Assembleia Municipal, que a subscrevi.

Paços do Município de Oliveira do Hospital, 29 de dezembro de 2022.

O Presidente da Assembleia Municipal


José Carlos Alexandrino Mendes

ED / ...

Largo Conselheiro Cabral Metello. 3400-062 Oliveira do Hospital ♦ Telefone: 238 605 250

AM/MOD.1 00

E-mail: assembleia@cm-oliveiradohospital.pt ♦ Endereço Web: <http://www.cm-oliveiradohospital.pt>

1/1

ANEXO 7 – DESPACHO DE NOMEAÇÃO DE CONSELHEIRAS/OS LOCAIS



Cofinanciado por:



DESPACHO

José Francisco Tavares Rolo, Presidente da Câmara Municipal de Oliveira do Hospital, no âmbito das suas competências e em cumprimento das determinações do Protocolo de Cooperação assinado em 4 de junho de 2019 com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, que visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), ao nível do Município, alínea a) da cláusula quarta, nomeia os/as seguintes **Conselheiros/as Locais para a Igualdade**:

- Conselheira Externa – Lúcia Cristina de Oliveira Gonçalves Reis Torgal – Professora;
- Conselheiro Interno – Luís Antero Neves Gonçalves – Membro fundador da Equipa Igualdade Local, Cidadania Responsável.

Nos termos do mesmo Protocolo, alínea b) da cláusula 4ª, determina a constituição da **EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local de Oliveira do Hospital**, nos termos do mesmo Protocolo, nomeando as seguintes pessoas:

- José Francisco Tavares Rolo – Presidente da Câmara Municipal;
- Maria da Graça Madeira de Brito – Vereadora dos Pelouros da Solidariedade, Inclusão e Ação Social e da Educação;
- João Manuel Nunes Mendes – Diretor do Departamento de Administração Geral e Finanças;
- Fernando António Prata Durães – Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão do Território;
- Maria Helena Berardo da Silva Pinto – Mestre em Estudos Feministas – Especialista da Bolsa de Especialistas da CIG.
- Os/as Conselheiros/as para a Igualdade: Lúcia Cristina de Oliveira Gonçalves Reis Torgal e Luís Antero Neves Gonçalves.

Para coadjuvação da EIVL e operacionalidade da mesma, nomeia formalmente a **Equipa Igualdade Local Cidadania Responsável**, dada a vasta experiência da mesma na execução de actividades e acções no âmbito da promoção da Igualdade de Género, Não Violência e Não Discriminação, tendo sido responsável pela implementação de iniciativas nestes domínios desde 2010, que resultaram na elaboração e implementação de dois Planos Municipais para a Igualdade e no acompanhamento sistemático do Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2023-2026:

Ana Sofia Abreu Rodrigues – Socióloga do MOH - com funções de Coordenação da Equipa;

Maria Manuela de Almeida Pinto – Professora - Agrupamento de Escolas de Oliveira do Hospital;

Carla Maria Camacho Pereira – Técnica de Serviço Social do MOH;

Carla Martins Veloso Pereira – Assistente Técnica do MOH – Técnica de Apoio à Vítima;

Patrícia Alexandra Tavares Santos – Jurista do MOH;

Cristina Maria Gomes Brito da Costa Luís – Gabinete de Comunicação do MOH;

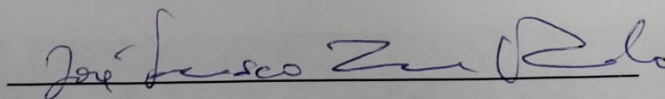
João Mário Campos Seixas Pereira – Gabinete de Desporto do MOH;

Ricardo Jorge Marques Figueiredo – Coordenador da ADI – Agência para o Desenvolvimento Integrado de Tábua e Oliveira do Hospital;

Júlio Craveiro Mendes – Psicólogo – Coordenador do CLDS4G Viver.Com Oliveira do Hospital.

Paços do Município de Oliveira do Hospital, 28-06-2023

O Presidente da Câmara Municipal,



(José Francisco Tavares Rolo)

ANEXO 8 – DESPACHO DE NOMEAÇÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

DESPACHO

José Francisco Tavares Rolo, Presidente da Câmara Municipal de Oliveira do Hospital, no âmbito das suas competências e em cumprimento das determinações do Protocolo de Cooperação assinado em 4 de junho de 2019 com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, que visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), ao nível do Município, alínea a) da cláusula quarta, nomeia os/as seguintes **Conselheiros/as Locais para a Igualdade**:

- Conselheira Externa – Lúcia Cristina de Oliveira Gonçalves Reis Torgal – Professora;
- Conselheiro Interno – Luís Antero Neves Gonçalves – Membro fundador da Equipa Igualdade Local, Cidadania Responsável.

Nos termos do mesmo Protocolo, alínea b) da cláusula 4ª, determina a constituição da **EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local de Oliveira do Hospital**, nos termos do mesmo Protocolo, nomeando as seguintes pessoas:

- José Francisco Tavares Rolo – Presidente da Câmara Municipal;
- Maria da Graça Madeira de Brito – Vereadora dos Pelouros da Solidariedade, Inclusão e Ação Social e da Educação;
- João Manuel Nunes Mendes – Diretor do Departamento de Administração Geral e Finanças;
- Fernando António Prata Durães – Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão do Território;
- Maria Helena Berardo da Silva Pinto – Mestre em Estudos Feministas – Especialista da Bolsa de Especialistas da CIG.
- Os/as Conselheiros/as para a Igualdade: Lúcia Cristina de Oliveira Gonçalves Reis Torgal e Luís Antero Neves Gonçalves.

Para coadjuvação da EIVL e operacionalidade da mesma, nomeia formalmente a **Equipa Igualdade Local Cidadania Responsável**, dada a vasta experiência da mesma na execução de actividades e acções no âmbito da promoção da Igualdade de Género, Não Violência e Não Discriminação, tendo sido responsável pela implementação de iniciativas nestes domínios desde 2010, que resultaram na elaboração e implementação de dois Planos Municipais para a Igualdade e no acompanhamento sistemático do Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2023-2026:

Ana Sofia Abreu Rodrigues – Socióloga do MOH - com funções de Coordenação da Equipa;

Maria Manuela de Almeida Pinto – Professora - Agrupamento de Escolas de Oliveira do Hospital;

Carla Maria Camacho Pereira – Técnica de Serviço Social do MOH;

Carla Martins Veloso Pereira – Assistente Técnica do MOH – Técnica de Apoio à Vítima;

Patrícia Alexandra Tavares Santos – Jurista do MOH;

Cristina Maria Gomes Brito da Costa Luís – Gabinete de Comunicação do MOH;

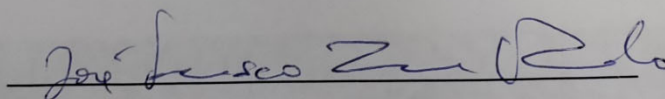
João Mário Campos Seixas Pereira – Gabinete de Desporto do MOH;

Ricardo Jorge Marques Figueiredo – Coordenador da ADI – Agência para o Desenvolvimento Integrado de Tábua e Oliveira do Hospital;

Júlio Craveiro Mendes – Psicólogo – Coordenador do CLDS4G Viver.Com Oliveira do Hospital.

Paços do Município de Oliveira do Hospital, 28-06-2023

O Presidente da Câmara Municipal,



(José Francisco Tavares Rolo)



"Igualdade Local:
Cidadania Responsável!"

Ata

Am

Data: 20-01-2023

Hora: 14.30 horas

Local: Salão Nobre dos Paços do Município

Presenças:

Ana Rodrigues; Graça Brito; Helena Berardo; Carla Veloso; Cristina Luís; Patrícia Santos; João Seixas; Luís Gonçalves; Nuno Ribeiro (Vereador do Desporto)

Faltas justificadas:

José Francisco Rolo; Carla Camacho; Teresa Serra; Manuela Pinto

Agenda:

- Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Análise e estruturação de actividades 1º semestre 2023.
- Outros assuntos.

Resultados da reunião:

- O Prof. Nuno Ribeiro, Vereador do Desporto da Câmara Municipal de Oliveira do Hospital, pediu para estar presente na reunião e apresentar os resultados da análise efectuada pelo júri da Gala do Desporto 2023, relativos à atribuição de Prémio de Reconhecimento ao nível da Igualdade no Desporto, tendo a equipa analisado as diferentes propostas e deliberado reconhecer uma das personalidades candidatas a Dirigente do ano, visto tratar-se de uma mulher e ser a única presidente de um clube com desporto federado, praticado em cerca de 85% por pessoas do sexo masculino. Assim, na próxima Gala do Desporto, a ter lugar a 6 de fevereiro, será, pela Senhora Vereadora Graça Brito, da Equipa ILCR, entregue diploma de reconhecimento a Sónia Guerra, da Sociedade Recreativa Lealdade Sampaense, em nome da Equipa.
- Foram analisadas as medidas e metas previstas para 2023, no III PMIND de Oliveira do Hospital, tendo sido elaborado quadro síntese anual com as propostas de actividades referentes a cada uma das medidas; não tendo sido possível a sua



"Igualdade Local:
Cidadania Responsável"



Ata

conclusão, a continuação da reunião foi marcada para 10-02-2023, no mesmo horário e local.

- Não se registaram outros assuntos.

A Coordenadora da Equipa,

Ana Rodrigues

Ana Rodrigues



"Igualdade Local:
Cidadania Responsável!"



Ata

Data: 10-02-2023

Hora: 14.30 horas

Local: Salão Nobre dos Paços do Município

Presenças:

Ana Rodrigues; Graça Brito; Carla Camacho; Helena Berardo; Carla Veloso;
Cristina Luís; Manuela Pinto; Patrícia Santos; João Seixas; Luís Gonçalves

Faltas justificadas:

José Francisco Rolo; Teresa Serra

Agenda:

- Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – Análise e estruturação de actividades 2023 – conclusão.
- Outros assuntos.

Resultados da reunião:

- Foram retomados os trabalhos da reunião anterior, tendo sido efectuado planeamento referente à totalidade do ano de 2023 – o quadro resumo das actividades propostas, será enviado aos/às parceiros/as para correcção e/ou eventuais contributos, tendo em conta as acções previstas.
- Não foram abordados outros assuntos

A Coordenadora da Equipa,

Ana Rodrigues

Ana Rodrigues



"Igualdade Local:
Cidadania Responsável!"

Ata

Am

Data: 17-03-2023

Hora: 14.30 horas

Local: Salão Nobre dos Paços do Município

Presenças:

Ana Rodrigues; Graça Brito; Carla Camacho; Carla Veloso; Cristina Luís; Manuela Pinto; Patrícia Santos; João Seixas; Luís Gonçalves; Helena Berardo

Faltas justificadas:

José Francisco Rolo; Teresa Serra

Agenda:

- Iniciativa "junho_mês da Igualdade@Oliveira do Hospital" - Preparação.
- Outros assuntos.

Resultados da reunião:

- Foram apresentadas diversas propostas de realização de acções para integração na Iniciativa junho_mês da Igualdade@Oliveira do Hospital, designadamente:
 - Integração de pintura de Mural com os desenhos elaborados pelas turmas de design da EPTOLIVA;
 - Integração da exposição fotográfica do GIAV – O reflexo da tua voz numa imagem;
 - Integração de apresentação do Projeto Queijeiras da ADIRAM;
 - Foi sugerida a deslocalização de algumas actividades para o Centro Comunitário de Lagares da Beira, que receberá até julho um pólo da Bienal Internacional de Gaia;
 - Foi solicitado aos/às parceiros/as que eventuais acções a integrar nesta iniciativa, sejam comunicadas até à próxima reunião, para atempada preparação da Iniciativa.
- Outros assuntos:



"Igualdade Local:
Cidadania Responsável"

Ata

- Foram apresentados os seguintes projectos, para conhecimento do seu trabalho e eventuais colaborações com o Município:

- Associação Zero em Comportamento;
- Masculinidades.pt

A Coordenadora da Equipa,

Ana Rodrigues

Ana Rodrigues



"Igualdade Local:
Cidadania Responsável!"

Ata

Data: 05-04-2023

Hora: 14.30 horas

Local: Salão Nobre dos Paços do Município

Presenças:

Ana Rodrigues; Graça Brito; Carla Veloso; Cristina Luís; Patrícia Santos; João Seixas; Luís Gonçalves; Helena Berardo

Faltas justificadas:

José Francisco Rolo; Teresa Serra; Carla Camacho; Manuela Pinto

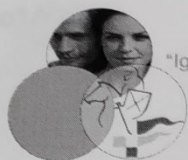
Agenda:

- PMIND OH 2023-2026 – Apresentação de Plano de Formação.
- Outros assuntos.

Resultados da reunião:

- Foi apresentado o plano de formação contratualizado pela CIM no âmbito da candidatura Região de Coimbra, com Igualdade, que irá decorrer entre abril e maio, num total de 24 ações de formação/informação/sensibilização; serão todas online; foi pela Equipa considerado serem muitas ações em tão curto espaço de tempo, mas que tentaríamos que o maior número de pessoas pudesse frequentar, pelo que a divulgação será efectuada via email para a base de dados habitual dos/as parceiros/as locais, bem como toda a comunidade, através de comunicação via facebook e página web do Município; a divulgação interna será articulada com o Senhor Diretor de Departamento; foi comunicado que, em reunião ocorrida no dia anterior com a empresa responsável pelas ações, da qual participou a Coordenadora da EILCR e a Senhora Vereadora Graça Brito, foi decidido divulgar todas as ações, ainda que não se encontrem definidas em plano.

- Outros assuntos:



"Igualdade Local:
Cidadania Responsável!"



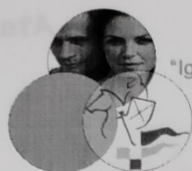
Ata

- Começou a ser pensada e estruturada a Ação "Disrupções – Histórias de Igualdade em Oliveira do Hospital" – web série a ser produzida pela Equipa.
- Dado conhecimento do convite da CooLabora e do Município da Covilhã, ao Município de Oliveira do Hospital, para integrar o Seminário Igualdade de Género na Agenda Local, enquanto orador no Painel Boas Práticas, a 8 de maio; o convite foi aceite.

A Coordenadora da Equipa,

Ana Rodrigues

Ana Rodrigues



"Igualdade Local:
Cidadania Responsável"

Ata

Am

Data: 03-05-2023

Hora: 14.30 horas

Local: Salão Nobre dos Paços do Município

Presenças:

Ana Rodrigues; Graça Brito; Carla Veloso; Cristina Luís; Patrícia Santos; João Seixas; Luís Gonçalves; Helena Berardo

Faltas justificadas:

José Francisco Rolo; Teresa Serra; Carla Camacho; Manuela Pinto

Agenda:

- Iniciativa "junho_mês da igualdade@Oliveira do Hospital"
- Outros assuntos.

Resultados da reunião:

- Foi fechado o programa da Iniciativa, com a integração da apresentação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação no Dia Municipal para a Igualdade, bem como lançamento do Prémio Igualdade Local, Cidadania Responsável, após aprovação em Reunião de Executivo.
- Foi ainda decidido que o Mural não seria elaborado, visto as imagens produzidas serem dificilmente enquadráveis num mural que subentende uma estrutura única; assim, serão impressas em A0 e pintadas individualmente, para posterior reunião em exposição de arte pástica.
- Foi agendada nova reunião de Equipa para 22 do corrente, para operacionalização das diferentes actividades.
- Outros assuntos:
 - Relativamente ao PMIND, foi decidido que a temática escolhida para o folheto, seria a Comunicação Não Violenta



"Igualdade Local:
Cidadania Responsável!"



Ata

A Coordenadora da Equipa,

Ana Rodrigues

Ana Rodrigues

ANEXO 10 – QUESTIONÁRIO APLICADO – EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

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

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

Este questionário é anónimo e confidencial.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Género *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Outra identidade de Género

2. Idade *

Marcar apenas uma oval.

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

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

13. Existem outras sugestões que gostaria de enumerar? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

Sugestões

14. Sugestões *

Modelo de Questionário

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

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

Este questionário é anónimo e confidencial.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Género *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Outra identidade de Género

2. Idade *

Marcar apenas uma oval.

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

3. Categoria Profissional *

Marcar apenas uma oval.

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

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

16. Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

17. Na sua opinião, acha que o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pelos/as colaboradores/as? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

Sugestões

18. Considera importante a realização de outras. Quais?

7

 de 9

Modelo de Questionário

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

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

Este questionário é anónimo e confidencial.

** Indica uma pergunta obrigatória*

1. Género *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Outra identificação de Género

2. Idade *

Marcar apenas uma oval.

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

3. Tipo de Entidade *

Marcar apenas uma oval.

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

4. Representante da instituição? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não Avançar para a pergunta 8

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não Avançar para a pergunta 17

Sugestões

17. Considera importante a realização de outras. Quais?

Modelo de Questionário

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

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

Este questionário é anónimo e confidencial.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Género *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Outra Identidade de Género

2. Idade *

Marcar apenas uma oval.

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

3. Atividade profissional *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Empregado
- ☐ Desempregado
- ☐ Outra: _____

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

8. Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

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

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

10. Gostaria de apresentar alguma sugestão de melhoria? *

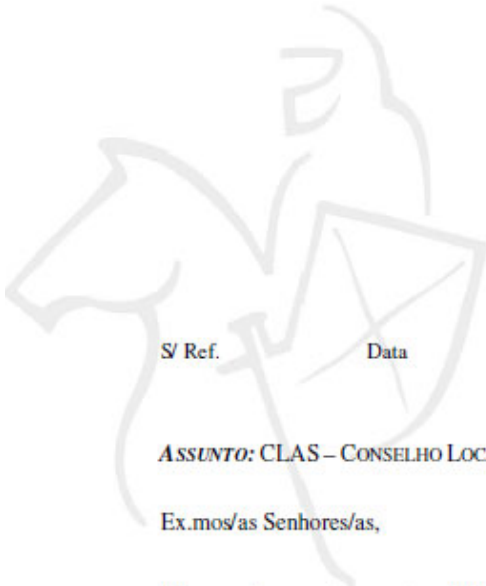
Marcar apenas uma oval.

☐ Sim

☐ Não

Sugestões

11. Sugestões de melhoria.



REDE SOCIAL DE OLIVEIRA DO HOSPITAL



EX.MO(A) SENHOR(A)

PARCEIROS/AS DO CLAS

S/ Ref.	Data	Proc. Of. Circ. nº	Data: 27-01-2023
---------	------	-----------------------	------------------

ASSUNTO: CLAS – CONSELHO LOCAL DE AÇÃO SOCIAL – ORDEM DE TRABALHOS

Ex.mos/as Senhores/as,

Vimos pelo presente remeter a V. Ex.as, **Ordem de Trabalhos** para a Sessão Ordinária do CLAS – Conselho Local de Ação Social de Oliveira do Hospital, a realizar no próximo dia 31-01-2023, pelas 14,30 horas, no Salão Nobre dos Paços do Município:

- Ponto 1** – Aprovação de Atas das sessões anteriores
- Ponto 2** – Aprovação de Parecer – PRR (Plano de Recuperação e Resiliência) – Santa Casa da Misericórdia de Galizes
- Ponto 3** – Ratificação de Parecer – CLDS4G VIVER.COM Oliveira do Hospital
- Ponto 4** – Partilhas na Rede: Projetos Aprovados
- Ponto 5** – CLDS4G – Informação sobre aprovação de pedido de prorrogação de prazo
- Ponto 6** – CLDS4G – Apresentação de dados relativos à intervenção do Projeto
- Ponto 7** – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Oliveira do Hospital 2023-2026 – Apresentação;
- Ponto 8** – Eleição de Núcleo Executivo da Rede Social para o biénio 2023-2024;
- Ponto 9** – Outros assuntos.

De acordo com os preceitos regulamentares, se à hora marcada não se verificar a existência de quórum, o CLAS reunirá quinze minutos depois, com qualquer número de presentes.

A Sessão será precedida de cerimónia de hastear da Bandeira de Autarquia + Familiarmente Responsável, atribuída ao concelho de Oliveira do Hospital pelo

CÂMARA MUNICIPAL DE OLIVEIRA DO HOSPITAL

Largo Conselheiro Cabral Metello
3400-062 Oliveira do Hospital

E-mail: presidencia@cm-oliveiradohospital.pt
Telefone: 238 605 250 Fax: 238 609 739



Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis, pela 8ª vez consecutiva, ato para o qual todos/as os/as parceiros/as da Rede Social se encontram convidados/as.

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente do CLAS de Oliveira do Hospital,

- José Francisco Tavares Rolo -

CÂMARA MUNICIPAL DE OLIVEIRA DO HOSPITAL
Largo Conselheiro Cabral Metello
3400-062 Oliveira do Hospital
E-mail: presidencia@cm-oliveiradohospital.pt
Telefone: 238 605 250 Fax: 238 609 739

ANEXO 15 – EVIDÊNCIA – INICIATIVA “JUNHO_MÊS DA IGUALDADE@OLIVEIRA DO HOSPITAL” – APRESENTAÇÃO DO PMIND À COMUNIDADE

junho mês da

IGUALDADE

OLIVEIRA DO HOSPITAL

2023



PROGRAMA

Todo o Mês

Exposições Fotográficas e Multimédia

Natália Correia

1 a 16 junho | Biblioteca/Ludoteca de Lagares da Beira

17 a 30 junho | Biblioteca Municipal de Oliveira do Hospital

O reflexo da tua Voz numa Imagem

1 a 16 junho | Biblioteca Municipal de Oliveira do Hospital

17 a 30 junho | Biblioteca/Ludoteca de Lagares da Beira

2 de junho

Sessão de Informação e/ou Sensibilização para Estilos de Vida Saudável junto de Sêniore
Salão Nobre da Câmara de Oliveira do Hospital

6 de junho

Sessão de Formação Online - Comunicação Institucional na Ótica da Igualdade entre Mulheres e Homens
CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

12 de junho

Ação de capacitação online - Linguagem Inclusiva e não Discriminatória

21 de junho - DIA MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

Lançamento do Galardão Igualdade Local, Cidadania Responsável

Apresentação III PMIND de Oliveira do Hospital

Salão Nobre da Câmara Municipal de Oliveira do Hospital | 15:00

22 de junho

Clube de Leitura em Voz Alta - Natália Correia

Biblioteca Municipal de Oliveira do Hospital | 18:00

mOHve-te – Caminhada pela Igualdade

Largo Ribeiro do Amaral de Oliveira do Hospital | 21:00

29 de junho

À Conversa Com... Apresentação do Projeto e Livro Queijeiras da ADIRAM

Centro Comunitário de Lagares da Beira | 14:30



ANEXO 16 – EVIDÊNCIA - ENCONTRO DE BOAS PRÁTICAS

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

23 Maio, 2023

Tags Categories



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

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

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

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

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

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

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

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

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



EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local
Reunião Ordinária

Minuta da Ata

Aos vinte e nove dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e três, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu ordinariamente no Salão Nobre dos Paços do Município de Oliveira do Hospital, sob a presidência do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Oliveira do Hospital, a EIVL de Oliveira do Hospital, nomeada por Despacho de 28-06-2023, conjuntamente com a Equipa ILCR – Igualdade Local, Cidadania Responsável, com a seguinte Agenda de Trabalhos:

Ponto 1 – Apresentação da EIVL de Oliveira do Hospital;

Ponto 2 – Definição do modelo de articulação da EILV com a Equipa Igualdade Local, Cidadania Responsável;

Ponto 3 – Análise e aprovação do Relatório de Execução do PMIND 2023-2026 de Oliveira do Hospital;

Ponto 4 – Análise e aprovação do Relatório de Avaliação Global do PMIND 2023-2026 de Oliveira do Hospital;

Ponto 5 – Outros assuntos

Relativamente ao Ponto 3, Análise e aprovação do Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2023-2026 de Oliveira do Hospital, e com o conhecimento prévio da documentação enviada a todas as pessoas integrantes da Equipa, foi o mesmo analisado e colocado à votação, tendo sido aprovada, com 11 votos a favor, 0 abstenções e 0 votos contra.

Para constar e com vista à produção de efeitos imediatos, se lavrou a presente minuta, cujo texto será transcrito na Ata da sessão respectiva, e que vai ser assinada pelo Sr. Presidente da

I

Conselho Local de Acção Social de Oliveira do Hospital



Câmara Municipal de Oliveira do Hospital e por mim, Ana Sofia Abreu Rodrigues, que secretariei a sessão.

Paços do Município de Oliveira do Hospital, 29 de junho de 2023

(Presidente) João Francisco Zúñiga Polo

(Secretária) Ana Sofia Rodrigues

II

Conselho Local de Ação Social de Oliveira do Hospital

EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local

Reunião Ordinária

Minuta da Ata

Aos vinte e nove dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e três, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu ordinariamente no Salão Nobre dos Paços do Município de Oliveira do Hospital, sob a presidência do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Oliveira do Hospital, a EIVL de Oliveira do Hospital, nomeada por Despacho de 28-06-2023, conjuntamente com a Equipa ILCR – Igualdade Local, Cidadania Responsável, com a seguinte Agenda de Trabalhos:

Ponto 1 – Apresentação da EIVL de Oliveira do Hospital;

Ponto 2 – Definição do modelo de articulação da EILV com a Equipa Igualdade Local, Cidadania Responsável;

Ponto 3 – Análise e aprovação do Relatório de Execução do PMIND 2023-2026 de Oliveira do Hospital;

Ponto 4 – Análise e aprovação do Relatório de Avaliação Global do PMIND 2023-2026 de Oliveira do Hospital;

Ponto 5 – Outros assuntos

Relativamente ao Ponto 4, Análise e aprovação do Relatório de Avaliação Global do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2023-2026 de Oliveira do Hospital, e com o conhecimento prévio da documentação enviada a todas as pessoas integrantes da Equipa, foi o mesmo analisado e colocado à votação, tendo sido aprovada, com 11 votos a favor, 0 abstenções e 0 votos contra.

Para constar e com vista à produção de efeitos imediatos, se lavrou a presente minuta, cujo texto será transcrito na Ata da sessão respectiva, e que vai ser assinada pelo Sr. Presidente da

III

Conselho Local de Ação Social de Oliveira do Hospital

Câmara Municipal de Oliveira do Hospital e por mim, Ana Sofia Abreu Rodrigues, que secretariei a sessão.

Paços do Município de Oliveira do Hospital, 29 de junho de 2023

(Presidente)

João Francisco do Odo

(Secretária)

Ana Sofia Rodrigues

Conselho Local de Ação Social de Oliveira do Hospital

IV

5 IGUALDADE DE GÊNERO



