



ESTARREJA
MUNICÍPIO

PMIND

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Estarreja

AVALIAÇÃO



*na diferença
todos se acrescentam*

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Estarreja

ENTIDADE PROMOTORA

Câmara Municipal de Estarreja

ENTIDADE CO-FINANCIADORA

União Europeia e Estado Português
Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE),
Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade

ENTIDADE INTERMÉDIA

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)

VEREADORA DA AÇÃO SOCIAL E INCLUSÃO

Isabel Simões Pinto

CONSELHEIROS/AS LOCAIS

Eduardo Carqueja
Sofia Freire

EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Ana Isabel Sani
Filipa Pires
João Paulo Silva Barraca
Joana França
Mónica Coelho
Paula Costa
Rui Pedro Gonçalves
Sérgio Santo António

EQUIPA TÉCNICA

Divisão de Educação e Desenvolvimento Social do Município de Estarreja

ENTIDADES PARCEIRAS

Rede Social de Estarreja
Outras entidades do Município de Estarreja



Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Estarreja

Avaliação



Índice

1. ENQUADRAMENTO	6
2. METODOLOGIA DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO	7
3. ANÁLISE DO DIAGNÓSTICO E ARTICULAÇÃO COM OS OBJETIVOS DO PMIND	9
3.1. Vertente Interna.....	11
3.1.1. Integrar e disseminar o compromisso com a igualdade e não discriminação nas políticas autárquicas	11
3.1.2. Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual inclusivas e promotoras da igualdade e não discriminação	12
3.1.3. Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade de género e não discriminação	12
3.1.4. Incentivar a adopção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho	12
3.1.5. Incluir os princípios de igualdade de género em todos os procedimentos administrativos ou relacionados com a gestão de recursos humanos	13
3.1.6. Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho	13
3.1.7. Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as trabalhadores/as	13
3.2. Vertente Externa.....	14
3.2.1. Medida: Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	14
3.2.2. Obter dados desagregados por género nas diversas áreas/dimensões de intervenção autárquica.....	14
3.2.3. Informar sobre a integração da perspectiva de género, não discriminação e conciliação nas organizações	15
3.2.4. Contribuir para a eliminação de estereótipos que condicionam as escolhas vocacionais e profissionais	15

3.2.5. Sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões de igualdade de género e não discriminação enquanto princípios fundamentais dos Direitos Humanos	16
3.2.6. Conferir visibilidade ao papel da mulher na sociedade e história local	16
3.2.7. Promover atividades educativas, culturais e desportivas na população sénior e/ou com deficiência	16
3.2.8. Conferir visibilidade à prática desportiva feminina e a modalidades adaptadas	16
3.2.9. Capacitar profissionais das escolas para a consciencialização da perspetiva de género	17
3.2.10. Promover a compreensão da igualdade entre mulheres e homens .	17
3.2.11. Prevenir a discriminação através do conhecimento da identidade, cultura e costumes de diferentes países	17
3.2.12. Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género nas serviços de saúde e ação social.....	17
3.2.13. Promover o envolvimento de homens na prestação de cuidados na família.....	18
3.2.14. Promover a inclusão social e não discriminação da população migrante e de diferentes etnias	18
3.2.15. Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género na área da justiça e segurança	18
3.2.16. Desenvolver respostas de apoio às vítimas de violência e de género	18
3.2.17. Prevenir violência doméstica e de género.....	19
4. AVALIAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DO PMIND	20
5. ANÁLISE SWOT.....	40
5.1. Identificação das Forças, fraquezas, oportunidades e ameaças.....	41
6. CONCLUSÃO	44
ACRÓNIMOS.....	45
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
LEGISLAÇÃO	47

ENQUADRAMENTO



ENQUADRAMENTO

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do município de Estarreja é um instrumento de compromisso para a promoção da igualdade e não discriminação que perspetiva a melhoria da qualidade de vida de todas as pessoas do território.

Trata-se de um “instrumento de política global” que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre diferentes pessoas. Através da definição de ações específicas, fixa objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como metas a alcançar em cada momento, definindo ainda os recursos materiais e humanos necessários e a mobilizar para a sua execução.

O PMIND cumpre as orientações nacionais e internacionais, centrando a intervenção estratégica em vários domínios, sempre numa vertente de transversalização, centrada no território, adequando-lhe as políticas públicas nesta matéria e apoiando-se nas suas forças vivas (*stakeholders*) para uma partilha de práticas, corresponsabilização e otimização de meios em rede com vista a uma melhor implementação e garantia de resultados.

Enquanto instrumento de planeamento e de suporte ao trabalho já desenvolvido e a desenvolver com maior rigor e insistência em matéria de promoção da igualdade e não discriminação, o PMIND, por ser territorializado e desenhado para as pessoas e instituições locais, procura a participação e envolvimento da autarquia, das entidades/instituições locais e de todos os/as munícipes.

O PMIND, ao nível das ações definidas para implementação assenta-se em 4 pilares fundamentais: Internalização, Interseccionalidade, Participação e Replicação.

No âmbito da implementação do PMIND, urge a etapa de avaliação. Esta avaliação assenta na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND), no Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis (GAAVPT) e na consulta de uma vasta bibliografia da CIG, do Instituto Europeu Igualdade de Género (IEIG), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e do Plano Global de avaliação 2014-2020 do Portugal 2020 (PGA 2014-2020), entre outras entidades com trabalho de referência na avaliação de projetos e planos nas áreas da IND, bem como na área dos projetos financiados ao nível europeu, como é o caso dos PMIND.

O resultado da avaliação materializa-se no presente relatório, que foi validado pela Equipa para a Igualdade da Vida Local. O relatório deverá ser publicado na página do Município, no separador destinado ao Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

METODOLOGIA DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO

2

METODOLOGIA DE RECOLHA DE INFORMAÇÃO

O presente relatório foi elaborado tendo em consideração os dados recolhidos junto do Município, nomeadamente através de entrevistas individuais realizadas com o Presidente da Câmara Municipal de Estarreja, a Responsável pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, o Técnico de Recursos Humanos da Autarquia, a Responsável pela organização do território envolvida no PMIND, uma Psicóloga do Concelho e responsável por orientação vocacional, uma Aluna do Município e dois Munícipes.

Também foram obtidas informações através da recolha de evidências de divulgação das atividades previstas no PMIND, nomeadamente as publicações e ações de divulgação no site e redes sociais da autarquia.

A metodologia de trabalho adotada foi a de transferência de conhecimento, sendo propósito do trabalho partilhar boas práticas e metodologias para uma melhor preparação da equipa, considerando a continuidade do trabalho no futuro.

ANÁLISE DO DIAGNÓSTICO E ARTICULAÇÃO COM OS OBJETIVOS DO PMIND

3

ANÁLISE DO DIAGNÓSTICO E ARTICULAÇÃO COM OS OBJETIVOS DO PMIND

O diagnóstico dividiu-se em três grandes capítulos. Um primeiro referente à Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) e respetivo enquadramento do PMIND em sede desta estratégia nacional. Um segundo capítulo que explicita os objetivos do PMIND, a sua importância e metodologia de elaboração, e, por último, um terceiro capítulo com a caracterização e diagnóstico. Esta caracterização e diagnóstico refletiu as exigências em matéria do PMIND vertidas no aviso para a apresentação de candidaturas, nomeadamente a existência de uma dimensão interna e uma dimensão externa.

A vertente interna do plano referiu-se à intervenção ao nível da estrutura interna do município, no que concerne à governação, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras dimensões de gestão interna. Pretende-se, pois, que a Câmara Municipal de Estarreja, enquanto entidade pública, possa continuamente melhorar a sua prestação no âmbito das práticas interna de Igualdade, Não Discriminação e Responsabilidade Social, garantindo, também, essas características na preocupação pelo bem-estar e motivação dos seus recursos humanos.

Por outro lado, a vertente externa referiu-se à intervenção ao nível do território físico e social, nos diversos domínios de atuação do município, nomeadamente no que concerne às políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras dimensões relativas a práticas de intervenção no território.

O objetivo primordial do PMIND é, em fase de diagnóstico, auscultar a realidade em matérias de igualdade e não discriminação a fim de, numa fase subsequente, ajustar as atuais políticas nesta matéria, bem como definir e calendarizar prioridades e alocar os recursos mais adequados para a implementação das ações decorrentes do Plano. Neste âmbito, o diagnóstico, a nível interno, focou-se na caracterização dos recursos humanos da Câmara Municipal de Estarreja e no conhecimento existente sobre valores, perceções e representações das/os trabalhadoras/as e dirigentes da autarquia em matéria de igualdade e não discriminação.

A recolha e tratamento da informação para avaliação do PMIND, que ocorreu por meio de inquéritos e também de entrevistas individuais, possibilitou uma melhor compreensão das potenciais resistências internas que poderiam impactar a definição e implementação de políticas públicas de promoção da igualdade e não discriminação em meio autárquico.

Ao nível externo, o diagnóstico focou-se numa abordagem às práticas, valores e perceções das instituições e parceiros locais, nalguns casos representativos da sociedade civil, de forma a ser feita uma análise das forças vivas do concelho de Estarreja no que respeita à promoção da igualdade de género, de oportunidades e não discriminação. Através da recolha de informação para avaliação do PMIND, foi possível constatar que, de facto, essa necessidade está a ser priorizada. Existe sensibilização às entidades locais, nomeadamente associações e coletividades, para agirem como agentes de mudança na promoção da igualdade e não discriminação no concelho, o que constitui uma ferramenta importante.

3.1. Vertente Interna

No que diz respeito às prioridades assumidas no PMIND na **vertente interna**, identificadas a partir do diagnóstico, é importante destacar:

3.1.1. Integrar e disseminar o compromisso com a igualdade e não discriminação nas políticas e práticas autárquicas

No inquérito destinado ao Executivo e Dirigentes do Município, na pergunta – No planeamento, relatórios, planos de atividades ou outros regulamentos é feita menção à Igualdade enquanto valor a promover? –, 57,1% consideraram que não, tendo sido possível identificar uma lacuna com necessidade de revisão. No PMIND foi considerada a revisão de todos os documentos a fim de incluir, atualizar e fazer menção, naqueles que não o fazem já, à Igualdade de Género e à Não Discriminação enquanto valor a promover.

Quanto a se – Na formação certificada é integrado algum módulo relacionado com a temática da Igualdade de Género? –, 57,1% não sabia e 42,9% referiram que não. Reconhecendo a importância da integração da dimensão da igualdade de género e das práticas de cidadania na administração pública local, como requisito de boa governação, é fundamental que se aposte em ações de formação para todo o quadro de recursos humanos do município. Na mesma linha, 85,7% consideraram necessário a Câmara Municipal incentivar a frequência de formações no âmbito da Igualdade de Género, de modo que tal necessidade foi incluída no PMIND enquanto medida.

3.1.2. Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual inclusivas e promotoras da igualdade e não discriminação

No âmbito da comunicação interna e externa, quando questionados/as se consideram necessária a introdução de linguagem neutra e inclusiva nos documentos da Câmara Municipal, a maioria (69,6%) considerou que sim. Perante esta informação, foi considerado necessário intervir, tendo sido explicitadas no PMIND, ações de informação/sensibilização aos trabalhadores/as, com definição de conceitos base, relativas à utilização de linguagem neutra e inclusiva a utilizar em todos os documentos municipais, a alterar e a produzir.

3.1.3. Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade de género e não discriminação

Perante o elevado número de inquiridos/as que não sabiam responder às questões relacionadas com os direitos na parentalidade, foi necessário, no âmbito do PMIND, desenvolver ações que permitam mais informação e divulgação interna dos direitos existentes na lei vigente, por forma a impulsionar uma mudança nos padrões de comportamento pessoal e organizacional.

3.1.4. Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho

Quando os trabalhadores/as foram questionados se conheciam a equipa dedicada às questões da Igualdade de Género, apenas 8 trabalhadores/as (14,3%) afirmaram que existe uma equipa dedicada a estas questões, sendo que 7 (12,5%) afirmaram que não e a maioria, 41 (73,2%) afirmaram não saber. Perante estes dados foi necessário, no âmbito do PMIND, desenvolver ações que permitam mais informação e divulgação interna sobre estruturas e equipas nomeadas para trabalhar e implementar estas matérias, quer interna quer externamente.

3.1.5. Incluir os princípios de igualdade de género em todos os procedimentos administrativos ou relacionados com a gestão de recursos humanos

No que respeita à vertente interna é necessário tornar transversal a perspetiva de género na missão e planeamento estratégico da Câmara Municipal. Tal passa pela sensibilização e formação dos recursos humanos na temática da Igualdade e Não Discriminação. Tal evidência foi constatada a partir das entrevistas individuais realizadas com os trabalhadores/as da autarquia, especialmente membros da área de recursos humanos. Foram incluídas ações destinadas aos trabalhadores/as sobre igualdade de género e não discriminação nos planos de formação da autarquia (ex: estereótipos de género, linguagem inclusiva, conciliação vida profissional, pessoal e familiar, assédio moral e sexual no local de trabalho, LGBTQIA+, multiculturalidade), e foi incluída a temática de género e não discriminação nos procedimentos concursais.

Foram ainda criados mecanismos para reduzir a tendência de estereotipar determinadas profissões como meramente masculinas ou femininas.

3.1.6. Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho

Quando os trabalhadores/as da autarquia foram questionados se alguma vez foram alvo de violência, assédio sexual ou moral, ou outro tipo de situação discriminatória no local de trabalho, 87,5% disseram que não e 12,5% responderam afirmativamente. Foi identificada a necessidade de definir ações e estabelecer campanhas de sensibilização, de forma a prevenir e combater estas formas de violência contra grupos de pessoas vulneráveis no seu próprio local de trabalho.

3.1.7. Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as trabalhadores/as

Ao nível do diálogo social e participação de trabalhadores/as, quase a totalidade dos colaboradores (76,8%) referiram nunca terem apresentado sugestões relativamente à igualdade, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à proteção da parentalidade. Assim sendo, foi necessário, enquanto medida, incluir iniciativas de promoção do diálogo, definição de procedimentos para adoção de práticas que possam facilitar a conciliação, e a divulgação das mesmas, considerando uma maior interdisciplinaridade e partilha de informação interna e interdepartamental.

3.2. Vertente Externa

Quanto às prioridades assumidas no PMIND na **vertente externa**, identificadas a partir do diagnóstico, foi constatada a importância de se apostar numa forte implementação de projetos e de ações de informação, formação e sensibilização da população para as questões de igualdade e não discriminação. Essas ações devem ser abrangentes e considerar todas as dimensões do desenvolvimento local como o emprego, a conciliação, a educação, a cultura, o desporto, a saúde, a ação social, a violência e a segurança. Com isso, é importante destacar:

3.2.1. Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana

Aposta numa forte implementação de projetos e de ações de informação, formação e sensibilização da população para as questões de igualdade e não discriminação. Foram consideradas no PMIND ações abrangentes, em todas as dimensões do desenvolvimento local como o emprego, a conciliação, a educação, a cultura, o desporto, a saúde, a ação social, a violência e a segurança.

3.2.2. Obter dados desagregados por género nas diversas áreas/dimensões de intervenção autárquica

Implementação de indicadores de dados desagregados por sexo nos projetos e ações desenvolvidas pelo Município e por organizações parceiras (associados, utentes de serviços

públicos como biblioteca, atendimento, eventos culturais, desportivos, recreativos, entre outros), considerando a necessidade de obter informações quantitativas e qualitativas por sexo.

3.2.3. Informar sobre a integração da perspetiva de género, não discriminação e conciliação nas organizações

Tal como no inquérito realizado aos trabalhadores/as do município, também o inquérito aos parceiros locais demonstrou um certo desconhecimento quanto à existência ou não de infraestruturas que permitam a inclusão de grupos minoritários, à existência ou não de oportunidades para grupos de etnia, nacionalidade ou orientação sexual. É, por isso, de suma importância refletir e trabalhar as perceções sobre igualdade, género e discriminação. No PMIND foram consideradas ações de informação e sensibilização nas matérias da igualdade, não discriminação, conciliação e parentalidade destinadas às entidades empregadoras, considerando a necessidade de formar e partilhar boas práticas com aquelas que são peças fundamentais para o progresso da igualdade no município.

3.2.4. Contribuir para a eliminação de estereótipos que condicionam as escolhas vocacionais e profissionais

Apoio à revisão das políticas de marketing e divulgação dos percursos formativos integrando a perspetiva de género, cujo público-alvo serão estudantes, pessoas em formação e encarregados/as de educação, foi considerada a necessidade de desmitificar os estereótipos de género associados às escolhas vocacionais e promover a consciencialização sobre o tema, numa perspetiva de igualdade de oportunidades e de empregabilidade para todos.

3.2.5. Sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões de igualdade de género e não

discriminação enquanto princípios fundamentais dos Direitos Humanos

Mapeamento, aquisição e disseminação de recursos didáticos para abordar temáticas da igualdade e não discriminação junto do público infantil, bem como ações de sensibilização participativas destinadas às crianças, jovens, famílias e comunidades.

3.2.6. Conferir visibilidade ao papel da mulher na sociedade e história local

Realização de evento(s) cultural(ais) que enalteça(m) a mulher do concelho e/ou figuras de destaque na sociedade e história do concelho, destinado à comunidade.

3.2.7. Promover atividades educativas, culturais e desportivas na população sénior e/ou com deficiência

Implementação de programas e festivais que promovam a qualidade de vida, bem como a aprendizagem e o entretenimento de pessoas seniores e/ou com dificuldade de mobilidade ou deficiência.

3.2.8. Conferir visibilidade à prática desportiva feminina e a modalidades adaptadas

Notícias e peças jornalísticas (nos jornais / rádios) que divulguem a prática desportiva, e em particular os sucessos, de atletas femininas e de modalidades adaptadas.

3.2.9. Capacitar profissionais das escolas para a consciencialização da perspetiva de género

Ações de formação certificada (CIG) para Especialização em Igualdade de Género.

3.2.10. Promover a compreensão da igualdade entre mulheres e homens

Ações temáticas e de sensibilização para a igualdade entre meninas e meninos, mulheres e homens nos diferentes contextos da vida (privada e pública), destinadas às crianças e jovens das escolas do concelho.

3.2.11. Prevenir a discriminação através do conhecimento da identidade, cultura e costumes de diferentes países

Ações temáticas e de sensibilização para a exploração dos diferentes países do mundo, das pessoas e suas diferentes características, destinadas às crianças e jovens das escolas do concelho.

3.2.12. Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género nos serviços de saúde e ação social

Ações de formação certificada (CIG) para a Especialização em Igualdade de Género e/ou temáticas específicas (LGBTQIA+, violência doméstica, população migrante), dedicadas a profissionais de saúde e de ação social.

3.2.13. Promover o envolvimento de homens na prestação de cuidados na família

Campanha de sensibilização (vídeo e/ou outros formatos) a disseminar em meios corporativos, dedicados à comunidade e famílias.

3.2.14. Promover a inclusão social e a não discriminação da população migrante e de diferentes etnias

De acordo com os dados demográficos do município de Estarreja, e uma vez que este plano é uma abordagem às políticas de igualdade, inclusão e não discriminação, é importante acompanhar o saldo migratório no concelho. Com isso, o PMIND reflete ações temáticas de consciencialização para o respeito pela diversidade, integra estratégias de inclusão para os que acolhem e estratégias de integração aos que são acolhidos. As ações e estratégias são destinadas à comunidade e populações de diferentes etnias.

3.2.15. Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género na área da justiça e segurança

Ações certificadas (CIG) de formação inicial e contínua em igualdade de género, violência doméstica e/ou outras temáticas específicas, destinadas a profissionais das áreas da justiça e da segurança.

3.2.16. Desenvolver respostas de apoio às vítimas de violência doméstica e de género

A maioria das vítimas de violência doméstica são do sexo feminino, constituindo-se como um obstáculo à igualdade de género e inibindo o exercício de uma verdadeira cidadania por parte das mulheres. A prevenção e o combate à violência doméstica e de género são estratégias importantes de promoção da igualdade entre mulheres e homens. Indo ao encontro das necessidades atuais no Concelho de Estarreja, é importante salientar que atualmente não existem estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica. Assim, no PMIND estão previstas ações para a Adesão à Rede de Municípios Solidários; Protocolo com APAV; Protocolo de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, cujo público-alvo são potenciais vítimas.

3.2.17. Prevenir violência doméstica e de género

No Diagnóstico Social do Município de Estarreja 2019, a problemática da violência doméstica assumiu-se como uma área prioritária de intervenção, através do planeamento, intervenção e adoção de medidas adequadas ao combate do fenómeno. Antes do PMIND não se realizaram ações de prevenção e combate à violência doméstica. O PMIND conta atualmente com programas de prevenção e sensibilização para a violência doméstica, violência contra mulheres e violência no namoro, destinados à comunidade.

Um resumo conclusivo permite afirmar que o Diagnóstico e o PMIND estão congruentes, no que diz respeito às necessidades e prioridades identificadas e ações/medidas incluídas no Plano para o alcance das prioridades no concelho.

AVALIAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DO PMIND



AVALIAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DO PMIND

Tendo em consideração o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Estarreja, devidamente aprovado em Reunião de Câmara e em Assembleia Municipal de dia 14 de novembro de 2022, foram definidas para os primeiros 12 meses de implementação do projeto as atividades que a seguir se apresentam em conjugação com os respetivos indicadores, bem como aqueles que foram cumpridos até ao momento. No caso dos indicadores não terem sido cumpridos até esta fase serão explicitados os motivos que justificam o atraso identificado.

Vertente	Medida	Ação	Indicador de Desempenho Previsto / Resultados	Indicador de Desempenho Alcançado	Considerações
Interna	VI1. Inclusão expressa do compromisso com a igualdade de género e não discriminação na missão e valores da organização e nos documentos estratégicos do concelho	Revisão dos documentos estratégicos do concelho	Até final de 2023, 30% dos documentos revistos e até ao final do PMIND 70% dos documentos revistos.	Parcialmente alcançado	Ação em execução.
Interna	VI2. Ações de informação/sensibilização para apropriação da estratégia do município para a igualdade e não discriminação	Sessão Pública de Apresentação do PMIND de Estarreja	N.º total participantes: 52 (22 sexo masculino; 30 sexo feminino) Número de entidades participantes: 29 N.º de visualizações da transmissão emitida em direto: 88	Alcançado	A 06/03/2023 foi realizada a Sessão Pública de Apresentação do PMIND de Estarreja – “Na diferença todos se acrescentam”. Avaliação muito positiva, pela adesão e feedback dos participantes. A transmissão em direto permitiu que um maior número de pessoas tivesse acesso aos conteúdos.
Interna	VI9. Participação e/ou organização de ações de networking com entidades empregadoras, designadamente outras autarquias, que apresentam boas práticas no domínio da igualdade	(29.06.2023) Ação “Igualdade e Não Discriminação no Poder Local”	nº total de participantes: 40 (7 sexo masculino; 33 feminino) nº de entidades: 14 nº de visualizações da transmissão emitida em direto: 56	Alcançado	Objetivo cumprido de refletir sobre as medidas implementadas, potencialidades e dificuldades experienciadas pelo Município de Estarreja e Municípios convidados em matéria de igualdade e não discriminação, em colaboração com a CIG. Municípios convidados: Albergaria a Velha, Espinho e Maia.

Interna	VI3. Afetação de recursos financeiros no orçamento municipal para a implementação das medidas do PMIND	Criação de rubrica do PMIND no orçamento municipal	- Rubrica criada: OM GOP 2022: 30.500 €; OM GOP 2023: 17.000 € (reforço orçamental: 10.000€)	Alcançado	A ação foi executada. Estão orçamentadas verbas que permitem concluir o PMIND.
Interna	VI4. Elaboração e/ou adaptação de Guia de Orientações para Comunicação Institucional Inclusiva	Elaboração de flyer com orientações para uma comunicação inclusiva	Guia para uma linguagem inclusiva elaborado	Alcançado	Ação concluída. O Guia de Linguagem Inclusiva foi elaborado e está disponível na página do município (plano de igualdade) para o público em geral e na intranet (circuito interno) para todos os trabalhadores/as da autarquia.
Interna	VI5. Divulgação do Guia de Orientações para Comunicação Institucional Inclusiva	Divulgação do flyer sobre comunicação inclusiva	Divulgação e impressão do material aos trabalhadores/as	Alcançado	Divulgado através da página web do município (público em geral) e na intranet (circuito interno-trabalhadores/as do município); também foi impresso para distribuição pelos trabalhadores/as.
Interna	VI6. Adoção de linguagem neutra e inclusiva (verbal e não verbal), não sexista e não discriminatória nos documentos e instrumentos de comunicação (formulários, brochuras, website, redes sociais, cartazes, convites)	Redação de documentos com linguagem inclusiva e não discriminatória		Parcialmente alcançado	Espera-se que até ao final do Plano, 60% dos documentos estejam redigidos em linguagem inclusiva e não discriminatória.
Interna	VI7. Ações de informação/ sensibilização sobre comunicação inclusiva e não discriminatória	Ação "Linguagem Inclusiva e Não Discriminatória"		Não alcançado	Em janeiro de 2023 foi solicitada a colaboração à CIG para a dinamização de duas ações neste âmbito. Aguarda-se a disponibilidade da CIG.
		Curso de Língua Gestual Portuguesa	- Nº de participantes: 12	Alcançado	De 11 de março a 01 de abril, decorreu na Biblioteca Municipal de Estarreja o Curso Língua Gestual Portuguesa (25h).

Interna	VI8. Incorporação regular de informação relevante em matéria de igualdade, não discriminação e conciliação nos circuitos de comunicação interna	Divulgação de informação relevante em matéria de igualdade, não discriminação e conciliação nos circuitos de comunicação interna		Alcançado	Março 2023: Divulgação do Programa online iSupport de apoio e formação para cuidadores informais de Pessoas com Demência, criado pela Organização Mundial de Saúde, adaptado para Portugal pela Universidade do Porto e pela Associação Alzheimer Portugal; Divulgação de ações de (in)formação nesta matéria.
Interna	VI9. Participação e/ou organização de ações de networking com entidades empregadoras, designadamente outras autarquias, que apresentam boas práticas no domínio da igualdade	(29.06.2023) Ação "Igualdade e Não Discriminação no Poder Local"	nº total de participantes: 40 (7 sexo masculino; 33 feminino) nº de entidades: 14 nº de visualizações da transmissão emitida em direto: 56	Alcançado	Esta ação com o objetivo de refletir sobre as medidas implementadas, potencialidades e dificuldades experienciadas pelo Município de Estarreja e Municípios convidados, em matéria de igualdade e não discriminação, em colaboração com a CIG. Municípios convidados: Albergaria a Velha, Espinho e Maia.
Interna	VI10. Incentivo à introdução de critérios relacionados com boas práticas e respeito pelos princípios de igualdade e não discriminação	Criação de lista de critérios de boas práticas		Não alcançado	Ação não iniciada. Prevê-se que até ao final de 2023 o documento esteja aprovado e divulgado junto das partes interessadas.
Interna	VI11. Elaborar spot mp4 (vídeo), cartaz e flyers de sensibilização a disseminar e divulgar por todas as entidades do Concelho	Elaborar e divulgar cartazes de sensibilização em matéria de igualdade e não discriminação		Parcialmente alcançado	Cartazes de divulgação a serem elaborados. Prevê-se até ao final do Plano a campanha seja difundida a pelo menos 60% das entidades do concelho.
Interna	VI12. Formação das pessoas responsáveis pelos recursos humanos em igualdade de género e não discriminação	Formação certificada em matéria de igualdade de género e não discriminação	- Nº de formações: 3 efetuadas pelos/as 4 funcionários/as	Alcançado	Os Recursos Humanos são constituídos por 4 elementos. Todos efetuaram a formação: Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego / Competências para a Interculturalidade / Literacia sobre Racismo e Discriminação Racial realizada via e-learning na plataforma da NAU.

Interna	VI13. Participação em ações de formação / módulos sobre igualdade de género e não discriminação	28/03/2023) Workshop "Igualdade e não discriminação nas escolas – Estratégias educativas de promoção da igualdade e não discriminação"	- N.º de participantes: 40 (pessoal não docente) - 40 do sexo feminino	Alcançado	O Workshop "Igualdade e Não Discriminação nas Escolas - Estratégias Educativas de Promoção da Igualdade e Não Discriminação" teve como principal objetivo sensibilizar e capacitar o pessoal docente e não docente na área da Igualdade. Esta atividade foi avaliada através de questionários de satisfação, como "muito positivo" e como atividade a repetir.
		Divulgação de ações de formação sobre igualdade e não discriminação	- N.º de ações de formação divulgadas: 4 N.º de participantes por ação: as ações foram realizadas de forma e-learning e à medida da pessoa, não existe informação sobre quantas pessoas fizeram as sessões, só as internas (2 pessoas)	Alcançado	Com o objetivo de formar e capacitar foi enviado via email a toda a rede de contactos: - Curso "Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego" - "Competências para a interculturalidade" - Literacia sobre Racismo e Discriminação Racial" - "Discriminação e Integração de Pessoas LGBTQIA+ em Portugal".
Interna	VI14. Inclusão da temática de igualdade de género e não discriminação nos procedimentos concursais	Integração de artigo nos procedimentos concursais que aborde as questões da igualdade de sexo e não discriminação	N.º de procedimentos concursais que abordam as questões da igualdade de sexo e não discriminação: totalidade	Alcançado	Legislação mencionada nos procedimentos concursais.

Interna	VI15. Composição de quaisquer equipas (ex: júris de procedimentos concursais, ou outras) equilibrada em termos de sexo	Composição de equipas de júri equilibradas em termos de sexo (proporção de sexo, mínimo 40%-60%)	Composição de equipas de júri equilibradas em termos de sexo:	Alcançado	N.º de procedimentos concursais (até 31.03.2023): 7. Composição do júri equilibrado. Cumpre com a percentagem estabelecida.
Interna	VI16. Criação de mecanismos para reduzir a tendência de estereotipar determinadas profissões como meramente masculinas ou femininas	Ação de combate à tendência de segregação sexual em profissões/tarefas		Não alcançado	Ação não iniciada.
Interna	VI17. Inclusão de ações/módulos sobre igualdade de género e não discriminação nos planos de formação da autarquia (ex: estereótipos de género, linguagem inclusiva, conciliação, assédio moral e sexual no local de trabalho, LGBTQIA+, multiculturalidade, ...)	Incluir ação na temática de igualdade e não discriminação no plano anual de formação	Nº de sessões divulgadas: 4	Alcançado	Enviado via e-mail pelo Setor de Recursos Humanos e Valorização de Capital Humano (SRHVCH) aos dirigentes em 24/03/2023, no sentido de informar sobre a existência de várias formações na plataforma Nau de inscrição gratuita.

Interna	VI18. Melhorar os mecanismos procedimentais que possibilitem e facilitem a denúncia e/ou apresentação de queixa em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho	Produção de documento de apresentação de queixa/denúncia para o efeito		Parcialmente alcançado	Em elaboração. Contratação de Técnica Superior em Direito (jurista) com início de funções a 03/04/2023, responsável pelo canal de denúncias. Canal de denúncias: plataforma informática em fase de contratação; Código de conduta e ética publicado em DRE em 15/05/2023 e retificado em 27/06/2023.
Interna	VI19. Criação de oportunidades de diálogo com os/as trabalhadores/as ou seus representantes, para avaliação e definição de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros	Realização de reuniões de intercâmbio, reunião para auscultação de trabalhadores/as	- Nº de ações/iniciativas realizadas: 8 reuniões agendadas; e outras não contabilizadas, embora não tenham sido agendadas.	Alcançado	Durante a vigência do Plano, a auscultação de trabalhadores/as acontece com frequência, particularmente com o Sr. Presidente, tendo em vista a gestão de carreiras e o desenvolvimento pessoal. Como por exemplo de mobilidade interna intercarreiras, ou mudanças de serviços, tendo em conta as expectativas dos trabalhadores. Até ao momento, foram efetuadas 2 mobilidades internas (1 homem e 1 mulher) e 4 mobilidades intercarreiras: 1 Assistente Operacional para Encarregado Operacional (homem); 3 Assistentes Operacionais para Assistentes Técnicos (um homem e duas mulheres).

Interna	VI20. Definição de procedimentos para adoção de práticas de organização do trabalho facilitadoras da conciliação com a vida pessoal e familiar (horário flexível, amamentação, aleitação, acompanhamento a ascendentes ou descendentes, jornada contínua)	Adoção de práticas facilitadoras da conciliação da vida pessoal e profissional		Alcançado	Ajustamento de horários de trabalho (por exemplo, autorizações de horários flexíveis, jornada contínua); Amamentação/aleitação; acompanhamento a ascendentes e/ou descendentes
Interna	VI21. Divulgação de medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc. de apoio à conciliação	Divulgação de iniciativas e medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc.	Durante o ano 2022 foram publicados 6 artigos sobre alimentação saudável (plataforma interna para trabalhadores); Serviços Sociais camarários - todo o ano (descontos em várias áreas) atividades de convívio de trabalhadores/as; a Escola do Desporto promove atividades que os trabalhadores/as podem frequentar	Alcançado	Durante a vigência do Plano é divulgada 1 iniciativa por semestre; Serviços Sociais municipais: o município oferece aos associados protocolos com entidades na área da Saúde, estética, desporto, cultura e educação com descontos; os Setores de Desporto e da Cultura promovem atividades para um estilo de vida saudável, saúde e bem-estar. Todos os trabalhadores/as têm direito ao dia de aniversário sem perda de remuneração; Convívios anuais de trabalhadores/as: Natal, S. Martinho e dia do trabalhador/a.

Externa	VE1. Ações de informação/sensibilização, certificação em igualdade de género e não discriminação	Realização de ações de informação/ sensibilização, certificação em igualdade de género e não discriminação	1 sessão realizada: 2 agrupamentos de Escola do Concelho (50 inscritos)	Parcialmente alcançado	Até ao final do Plano será realizada mais 1 ação de formação certificadas pela CIG, abrangendo o maior número possível de organizações.
		Curso de Língua Gestual Portuguesa	- Nº de participantes: 12	Alcançado	De 11 de março a 1 de abril, decorreu na Biblioteca Municipal de Estarreja o Curso Língua Gestual Portuguesa (25h).
Externa	VE2. Apoio à promoção de iniciativas locais, regionais e nacionais de outras organizações em matéria de igualdade e não discriminação (ex: campanhas, ações de sensibilização, ações de formação, programas, eventos, etc.)	02/04/2023) “Caminhada Azul” e “Laço Azul Humano” (comemoração do Mês da Prevenção dos Maus Tratos na Infância)	- Nº de ações/iniciativas apoiadas: 1 - N.º de participantes: 400	Alcançado	A Caminhada Azul abriu o Mês da Prevenção dos Maus Tratos na Infância, no dia 2 de abril, com a presença de 400 participantes que deram as mãos para criar um laço azul humano, no Parque Municipal do Antuã, lembrando que as crianças têm direitos e que a sociedade tem responsabilidade na sua proteção.
Externa	VE3. Implementação de sistema de indicadores de dados desagregados por sexo nos projetos e ações desenvolvidas pelo Município e por organizações parceiras (associados, utentes de serviços públicos como biblioteca, atendimento, eventos culturais, desportivos, recreativos, entre outros)	Criação de sistema de indicadores de dados desagregados por sexo para o Município e para as entidades locais		Não alcançado	Ação não iniciada. Prevê-se que o instrumento esteja criado e testado junto das entidades interessadas até ao final de 2024.

Externa	VE4. Ações de informação/sensibilização para a igualdade, não discriminação e inclusão da diversidade	Ações de informação/sensibilização para a igualdade, não discriminação e inclusão da diversidade	2 sessão realizada: 2 agrupamentos de Escola do Concelho (1 sessão para Docentes: 10 inscritos; 1 sessão Não Docente: 40 inscritos)	Alcançado	Foram Dinamizadas 2 sessões para a Entidade (Agrupamentos de Escolas do Concelho de Estarreja) – uma sessão para Docentes e outra para Não Docentes.
Externa	VE5. Ações de informação/sensibilização no âmbito da conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar	Ação “Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar”		Não alcançado	Está previsto que até ao final do Plano sejam realizadas quatro ações, envolvendo o máximo de entidades e pelo menos 15 participantes cada uma das ações. A CIG irá dinamizar a primeira deste ciclo de ações (foi solicitada a colaboração da CIG em janeiro de 2023)
Externa	VE6. Ações de divulgação de programas e instrumentos de avaliação da disparidade salarial: funções iguais, salários iguais	Ações de divulgação de programas e instrumentos de avaliação da disparidade salarial		Não alcançado	Até ao final do Plano serão realizadas 4 ações, envolvendo o máximo de entidades e pelo menos 15/10 participantes cada uma.
Externa	VE7. Ações de informação/sensibilização sobre direitos na parentalidade	Ação “Direitos na Parentalidade		Não alcançado	Ação prevista realizar no segundo semestre de 2023, com a colaboração do CAFAP ASE. Está prevista a dinamização de uma ação por ano envolvendo, pelo menos 15 participantes.
Externa	VE8. Apoio à revisão das políticas de marketing e divulgação dos percursos formativos, integrando a perspetiva de género (ex: Semana das Profissões)	Realização da 14.ª Feira da Juventude		Alcançado	O Município de Estarreja, em parceria com o Agrupamento de Escolas de Estarreja, promoveu a 14.ª edição da Feira da Juventude nos dias 17 e 18 de abril. Dirigiu-se especialmente ao público escolar entre o 9.º e 12.º anos, aos pais, professores e à comunidade em geral com várias atividades de informação cujo propósito consistiu em ajudar a definir os caminhos e as escolhas dos jovens para o seu futuro.

Externa	VE9. Mapeamento, aquisição e disseminação de recursos didáticos para abordar temáticas da igualdade e não discriminação junto do público infantil	Criação de catálogo de recursos didáticos		Alcançado	O catálogo de recursos didáticos foi criado e está disponível online, na página da Internet da biblioteca Municipal de Estarreja. O Catálogo permite perceber quais os recursos didáticos disponíveis na Biblioteca Central, Polos de Leitura e Bibliotecas Escolares, por título, expressão, assunto, autor, entre outros.
Externa	VE10. Ações de sensibilização participativas	(18/10/2022) Ação “Orientação sexual e Identidade de Género”	- Nº de participantes: 21 (4 sexo masculino; 17 sexo feminino)	Alcançado	A atividade, dinamizada pelo PISTA, em parceria com a AMPLOS, decorreu de acordo com o previsto. Atendendo ao feedback e avaliação positiva por parte dos participantes (percebida através da aplicação de questionário de avaliação), considera-se que a ação cumpriu os objetivos propostos. Será ainda realizada uma nova sessão de sensibilização/formação sobre esta temática.
Externa	VE11. Realização de evento(s) cultural(ais) que enalteça(m) a mulher do concelho e/ou figuras de destaque na sociedade e história do concelho	(18/03/2023) Divulgação do lançamento do livro “As mulheres da Cultura na Região Centro”	Reconhecimento do papel da mulher na salvaguarda do património imaterial de Estarreja	Alcançado	No âmbito do projeto “As Mulheres na Cultura e na Salvaguarda Imaterial da Região Centro”, promovido em 2021 pela DRCC, foi lançado a 18/03/2023 o livro “As Mulheres da Cultura da Região Centro”. O livro apresenta as histórias de sete mulheres estarrejenses que salvaguardam o património imaterial do concelho. O Município de Estarreja colaborou na investigação, contactos e criação de conteúdos.
Externa	VE12. Realizar eventos desportivos inclusivo	24/06/2023) “Descobrir e Experienciar a Ria” (2.ª edição)	- Nº participantes: 72 - N.º de instituição aderentes: 6	Alcançado	O Dia Inclusivo e de Desporto Adaptado inserido no evento “Descobrir e Experienciar a Ria”, promovido pela Estação Náutica de Estarreja é um exemplo a seguir, uma vez que “toda a sua preparação, realização e resultado final é cheio de olhares e sorrisos verdadeiros e corações preenchidos” – palavras dos participantes.

		(24/09/2022) BioRace Challenge (6.ª edição)	N.º total de inscritos: 3955 (1818 do sexo feminino; 2137 do sexo masculino) N.º de participantes na prova inclusiva: 24 (16 do sexo feminino; 8 do sexo masculino) N.º de participantes com 65 ou mais anos de idade: 8 (5 do sexo feminino; 3 do sexo masculino)	Alcançado	Conhecida como a maior prova de obstáculos da Europa, esta edição proporcionou uma “experiência única imersa na natureza” (palavras dos participantes) a quase 4 mil pessoas. No período da manhã foi realizada a prova mais curta para juniores e a prova inclusiva, adaptada a pessoas com deficiência e/ou incapacidade. De uma forma geral todos os participantes avaliaram muito positivamente a iniciativa. Para o ano 2023 está prevista a realização da 7.ª edição do BioRace Challenge.
Externa	VE13. Promover o Envelhecimento + Ativo, saudável e autónomo ao longo do ciclo de vida, desenvolvendo ações de aprendizagem, de convívio e de entretenimento (passeios, aulas de ginástica e oficinas, entre outros) a partir do Programa SÉNIOR VIVER+	Programa Sénior VIVER+	- N.º de ações realizadas desde junho de 2022: 15 - N.º de participantes: > 3000 pessoas	Alcançado	O Programa Sénior VIVER+, criado em 2018 pelo Município de Estarreja, está assente em quatro áreas de intervenção (Saúde e Bem-estar; Cultura e Lazer; Artes e Saberes; e, Solidariedade) e pretende promover o envelhecimento ativo e saudável ao longo do ciclo de vida, respondendo assim aos desafios relacionados com a longevidade e o envelhecimento da população. E, desta forma, proporcionar uma melhor qualidade de vida à medida que as pessoas envelhecem.

Externa	VE14. Organizar um “Festival Sênior”, que promova um “Envelhecer Feliz” através de atividades de lazer, culturais e desportivas (seminários, passeios, visitas, cinema, música e dança, inseridas no Programa SÉNIOR VIVER+)	(De 01 a 31 de outubro de 2022) Festival Sênior “A preservar a(s) nossa(s) história(s)”	- Nº de participantes: > 1000 - N.º de entidades participantes nas diversas atividades: 27 - Grau de satisfação global: 93,6% dos participantes avaliaram muito satisfatoriamente as atividades	Alcançado	Outubro é o mês dedicado à população sénior residente no concelho de Estarreja. Sobre o mote “A preservar a(s) nossa(s) história(s)”, o Festival Sênior de Estarreja contou com a participação de mais de 1000 séniores, em ações realizadas em vários locais do concelho e fora do concelho de Estarreja.
Externa	VE15. Notícias e peças jornalísticas (nos jornais / rádios) que divulguem a prática desportiva de atletas femininas e de modalidades adaptadas	Divulgação de notícias e peças jornalísticas sobre a prática desportiva de atletas femininas e modalidades adaptadas	- Nº de peças publicadas: 13 noticias publicadas (2022/2023)	Alcançado	Ação executada; A ação tem sido realizada de acordo com a calendarização prevista, ou seja, ao longo do período de vigência do Plano é publicada pelo menos uma peça/notícia jornalística que divulgue a prática desportiva de atletas femininas e de modalidades adaptadas.
Externa	VE16. Ações de formação certificada (CIG) de Especialização em Igualdade de Género	(28/03/2023) Workshop “Igualdade e não discriminação nas escolas – Estratégias educativas de promoção da igualdade e não discriminação”	- Nº de participantes: 58 (pessoal docente e não docente – 48 do sexo feminino; encarregados de Educação, pais e mães – 2 do sexo masculino e 6 do sexo feminino)	Alcançado	No âmbito do projeto Estarreja + Sucesso, o Município de Estarreja desenvolveu um conjunto de workshops, destinado aos docentes, não docentes e Encarregado de educação/pais. O Workshop “Igualdade e Não Discriminação nas Escolas - Estratégias Educativas de Promoção da Igualdade e Não Discriminação” teve como principal objetivo sensibilizar e capacitar na área da Igualdade. Esta atividade foi avaliada pelos questionários de satisfação, como “muito positivo” e como atividade a repetir.

		(16/11/2023) II Encontro da CPCJ de Estarreja – “VIOLÊNCIA... Marcas que marcam”	- N.º de participantes: 153 (129 do sexo feminino e 24 do sexo masculino). - Grau de satisfação dos participantes: 62% Excelente 24% Muito Bom 14% Bom	Alcançado	A iniciativa teve como principais objetivos promover momentos de partilha e conhecimento de diferentes perspetivas de atuação no âmbito da problemática da violência, na expectativa de contribuir para a valorização do bem-estar emocional e psicológico das famílias e de quem cuida e tem uma missão profissional no sistema de proteção.
Externa	VE17. Ações temáticas de sensibilização de consciência da igualdade entre meninas e meninos, mulheres e homens nos diferentes contextos da vida (privada e pública)	(1.º semestre/2023) Ação “Quando crescer vou ser...”		Não alcançado	A Ação estava prevista para se realizar até ao final do primeiro semestre de 2023, com a colaboração do PISTA. No entanto, a escola em questão (Agrupamento de Escolas de Pardilhó) não teve disponibilidade para acolher estas ações, nem outras, de outros âmbitos. Ainda tentou concretizá-la noutro meio escolar, mas devido ao calendário tardio da proposta, atendendo a outros compromissos académicos, nomeadamente provas de aferição, não foi possível concretizar.
Externa	VE18. Ações temáticas de sensibilização para a exploração dos diferentes países do mundo e das pessoas e suas características	(várias datas) Ação “Bullying em contexto escolar”	- Nº de ações realizadas: 4 - Nº de participantes: 71 (37 sexo masculino; 31 sexo feminino)	Alcançado	No âmbito do projeto Pista, foram desenvolvidos workshops destinado a jovens estudantes da Escola Secundária de Estarreja.

Externa	VE19. Ações de formação certificada (CIG) de Especialização em Igualdade de Género e/ou temáticas específicas (LGBTQIA+, violência doméstica, população migrante)	(várias datas) Divulgação de ações de formação promovidas por entidades certificadas	- N.º participantes por ação: ação 1 (153 participantes); ação 2,3,4,5,6,7 (sem registo do número de participantes) ação 8 (40 participantes)	Alcançado	Ao longo do período de vigência do Plano foram divulgadas por email, site do Município e Redes Sociais oito ações de sensibilização/formação em matéria de igualdade e não discriminação, nomeadamente: 1. II Encontro da CPCJ de Estarreja “VIOLÊNCIA... Marcas que marcam” 2. “Educar para igualdade social entre raparigas e rapazes: desafios e linhas de intervenção a nível local” 3. “Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego” 4. “Competências para a Interculturalidade” 5. Literacia sobre Racismo e Discriminação Racial” 6. “Discriminação e Integração de Pessoas LGBTQIA+ em Portugal” 7. Workshop “Vítimas (Des)Protegidas: A Intervenção Psicológica com Crianças e Jovens em contexto de Violência Doméstica” 8. Workshops “Estarreja + Sucesso”.
Externa	VE20. Campanha de sensibilização (vídeo e/ou outros formatos) a disseminar em meios corporativos ou OCS	(06/03/2023) Divulgação do vídeo “Usos do tempo” da EEA Grants Portugal e da CIG	- N.º de visualizações: 140	Alcançado	O vídeo “Usos do tempo”, da campanha “Minutos da Igualdade”, produzida com o apoio da EEA Grants Portugal e da CIG, foi divulgada na Sessão Pública de Apresentação do PMIND de Estarreja realizada a 06/03/2023, nas redes sociais do Município de Estarreja e nas redes sociais de entidades parceiras. A divulgação do vídeo teve como objetivo alertar para questões fundamentais para a promoção da igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente ao nível do uso do tempo.

Externa	VE21. Ações temáticas de consciencialização para respeito pela diversidade e as estratégias de inclusão para os que acolhem e estratégias de integração para os que são acolhidos	Ações de formação/ sensibilização em questões da interculturalidade e das migrações		Parcialmente alcançado	A 31/01/2023 foi solicitada a colaboração do CLAIM de Aveiro para a dinamização de ações de formação/sensibilização dirigidas a profissionais que, direta e indiretamente, estejam ligados às questões da Interculturalidade e das Migrações. Prevê-se que as ações sejam realizadas no segundo semestre de 2023.
Externa	VE22. Ações certificadas (CIG) de formação inicial e contínua em igualdade de género, violência doméstica e/ou outras temáticas específicas	(16/11/2022) II Encontro da CPCJ de Estarreja – “VIOLÊNCIA... Marcas que marcam”	- N.º de participantes: 153 (129 do sexo feminino e 24 do sexo masculino). - Grau de satisfação dos participantes: 62% Excelente 24% Muito Bom 14% Bom	Alcançado	A iniciativa teve como principais objetivos promover momentos de partilha e conhecimento de diferentes perspetivas de atuação no âmbito da problemática da violência, na expectativa de contribuir para a valorização do bem-estar emocional e psicológico das famílias e de quem cuida e tem uma missão profissional no sistema de proteção.
Externa	VE23. Adesão à Rede de Municípios Solidários	(09/03/2023) Adesão do Município de Estarreja à Rede de Municípios Solidários com as Vítimas de Violência Doméstica	Aprovação por unanimidade do Protocolo de Adesão à Rede de Municípios Solidários na reunião de Câmara realizada a 09/03/2023 (Deliberação n.º 95/2023)	Alcançado	Esta medida foi executada, de acordo com a calendarização prevista.

Externa	VE24. Programas de prevenção e sensibilização	Adesão da CPCJ de Estarreja ao Projeto Adélia	Aprovação, por unanimidade, do Plano Local para a Promoção dos Direitos da Criança de Estarreja na reunião ordinária da Comissão Alargada realizada a 27/06/2022	Alcançado	Decorrente de um dos eixos prioritários de intervenção do Plano de Desenvolvimento Social do Concelho de Estarreja 2019-2023, “Ação Social, Família e Comunidade”, e das necessidades identificadas em sede do Diagnóstico Social de Concelho de Estarreja 2019 em matéria de competências parentais, pessoais e sociais, a CPCJ de Estarreja aderiu em junho de 2022 ao Projeto Adélia.
		(De 30/11/2022 a 12/07/2023) Programa de Rádio Voz da Ria “Os minutos da Criança”	- N.º de podcasts realizados: 18	Alcançado	Programa de rádio dinamizado por profissionais da CPCJ de Estarreja onde são abordados conteúdos relacionados com as crianças: “Responsabilidades Parentais”, “Educação e parentalidade positiva”, “O que são os Maus tratos. Parentalidade Digital Positiva”, “Detecção de maus tratos”, “A Inteligência Emocional nas crianças”. A ação iniciada em novembro de 2022, encontra-se em execução até ao final de julho de 2023, estando prevista a realização de novos 11 podcasts.
		(23 e 24/03/2023) Programa “Hora do Ser”	- N.º de participantes: 18	Alcançado	O Hora de SER® é um programa de prevenção da violência nos relacionamentos interpessoais. Assente em valores de igualdade, tolerância e não-violência, procura promover relacionamentos positivos através de aprendizagens e treino de competências. Tem como objetivo prevenir a violência nos relacionamentos interpessoais, através da promoção de relacionamentos positivos, baseados na tolerância, igualdade e não-violência.

		<p>(A realizar até dezembro de 2023) Ação de formação “Violência contra pessoas idosas e a prestação de cuidados”</p>	<p>Parcialmente alcançado</p>	<p>A ação de formação “Violência contra pessoas idosas e a prestação de Cuidados” será promovida pela APAV e pela Fundação Calouste Gulbenkian, no âmbito do projeto “Portugal Mais Velho, - Formar quem Cuida, sensibilizar quem Decide”. Trata-se de uma ação de formação dirigida a cuidadores profissionais, com uma carga horária de 12 horas, certificada pelo Centro de Formação da APAV. A manifestação de interesse foi realizada pelo município a 3 de março de 2023 à qual a APAV respondeu não ser possível calendarizar de imediato, ficando assim agendado para o dia 18 e 19 de outubro de 2023.</p>
--	--	--	-------------------------------	---

Neste momento, é possível afirmar que, para o período de análise do presente relatório, considerando os 12 primeiros meses de execução do PMIND, encontra-se cumprido o critério de execução de 70% das atividades previstas. Cerca de 72% das ações previstas foram implementadas, enquanto 13% foram parcialmente alcançadas e 15% não foram iniciadas até ao momento.

ANÁLISE SWOT



5.1. Identificação das forças, fraquezas, oportunidades e ameaças

Do lado das **Forças**, foi evidenciada a importância da sensibilização e consciencialização acerca da temática da Igualdade e Não Discriminação, seja a nível interno, nomeadamente com ações destinadas aos trabalhadores/as da autarquia, bem como a nível externo, através de iniciativas endereçadas à comunidade e famílias, parceiros e entidades externas, encarregados de educação e estudantes.

Com o objetivo de edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana, foram consideradas no PMIND ações abrangentes, em todas as dimensões do desenvolvimento local como o emprego, a conciliação, a educação, a cultura, o desporto, a saúde e ação social, a violência e a segurança, que podem ser consideradas como forças face ao diagnóstico e necessidades identificadas. Nesse contexto, é reconhecida a dinâmica ao nível empresarial e o envolvimento do município como atores imprescindíveis na criação das condições para a promoção do desenvolvimento e da coesão do território.

Do lado das **Fraquezas**, foi identificada a necessidade de promover a sustentabilidade do PMIND, ou seja, assegurar que as iniciativas têm condições para perdurar no tempo, bem como a transferibilidade, nomeadamente a apropriação e disseminação de práticas para outros contextos e pessoas.

Do lado das **Oportunidades**, o Plano é uma oportunidade para responder às fraquezas identificadas. O PMIND tem uma forte componente de formação e capacitação das pessoas, tanto na vertente interna quanto externa, sendo necessário estabelecer processos para garantir que o conhecimento será devidamente gerido e replicado, seja noutros contextos ou com diferentes pessoas, bem como garantir que o comprometimento e envolvimento dos atores envolvidos permaneça.

Do lado das **Ameaças**, a capacidade de sucesso no objetivo decisivo do PMIND de garantir não apenas o envolvimento, mas o compromisso dos principais líderes, desde logo líderes políticos ao nível dos executivos dos municípios, não apenas na elaboração e implementação do presente Plano, mas no desenvolvimento, através do Plano, de mecanismos que garantam a continuidade e atualização necessária, ao longo do tempo, da aposta na promoção efetiva da igualdade de género e da conciliação como áreas centrais no desenvolvimento não apenas social, mas transversal a todas as áreas de desenvolvimento das sociedades do futuro.

Ademais, a limitação financeira pode ser uma ameaça à implementação do PMIND, visto que, em termos económicos e financeiros, o município tem por objetivo a alocação de 1% do orçamento municipal às políticas de Igualdade e Não Discriminação, e embora tenha sido atingida a meta de até ao final do Plano estar prevista a existência de verbas destinadas ao PMIND, no orçamento de 2023 ainda não foi possível atingir essa percentagem por limitações diversas, nomeadamente relacionadas à perceção de que esta é uma temática nova e de cariz social, e que acaba por ser preterida face às outras dimensões, muitas vezes prementes e prioritárias, daquilo que é a gestão de um orçamento municipal.

Conclusão



Conclusão

O sucesso deste PMIND, considerando a sua implementação por um período de 4 anos, dependerá, por um lado, do grau de adesão do executivo e dirigentes da Câmara Municipal de Estarreja, e, por outro, do envolvimento dos trabalhadores/as das diferentes entidades locais: administração local, entidades não governamentais, empresas, instituições de ensino, saúde, cultura, desporto, entre outras, e finalmente do envolvimento da população em geral.

No que diz respeito aos objetivos que já foram alcançados, é possível observar que, embora ainda exista um longo caminho a percorrer em termos de implementação integral do Plano, muitas das iniciativas previstas (72%) foram atingidas. Para aquelas que ainda não foram completamente ou parcialmente atingidas, existem justificações compreensíveis, levando em consideração os obstáculos mencionados, seja a nível da colaboração externa ou mesmo de tempo hábil para a execução das mesmas. Como ponto positivo, estão sendo cumpridos os indicadores obrigatórios definidos pela CIG.

Assim, e tendo em consideração os indicadores não alcançados, deverá ter-se em consideração que:

- As ações temáticas e de sensibilização de consciência da igualdade entre meninas e meninos, mulheres e homens nos diferentes contextos da vida (privada e pública) se reveste de uma importância extrema por permitir que exista uma intervenção ao nível da comunidade escolar. Quanto mais cedo a temática da Igualdade e da Não Discriminação for abordada junto das crianças e jovens, mais fácil será a mudança de mentalidades e a adoção de comportamentos inclusivos e respeitadores da diferença. Assim, sugere-se que a medida seja incluída no plano de atividades das escolas concelhias para o ano letivo 2023/2024.
- As ações de informação e sensibilização sobre comunicação inclusiva e não discriminatória, bem como as iniciativas no âmbito da conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar, que serão realizadas em colaboração com a CIG, até ao momento não foram concretizadas, tendo em vista essa necessidade de alinhamento e retorno por parte da CIG. É, no entanto, imperativo integrar as empresas como agentes de intervenção na área da conciliação. Apenas uma rede de empregadores do concelho a trabalhar em articulação com a autarquia conseguirá produzir resultados ao nível da conciliação, bem-estar e atração da população para viver no território.

ACRÓNIMOS

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
AE	Agrupamentos de Escolas
AEC	Atividades de Enriquecimento Escolar
ANMP	Associação Nacional de Municípios Portugueses
ANSR	Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária
AP	Administração Pública
APEFP	Associação Portuguesa de Ética e Filosofia Prática
AR	Assembleia da República
ARS	Administrações Regionais de Saúde
CEDAW	Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CLAS	Conselho Local de Ação Social
CNQ	Catálogo Nacional de Qualificações
CPCJ	Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
CPLP	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
CVP	Cruz Vermelha Portuguesa
DGS	Direção-Geral da Saúde
DGSS	Direção-Geral da Segurança Social
DGSP	Direção Geral de Serviços Prisionais
DECC	Departamento de Educação, Ciência e Cultura
DDSDJ	Departamento de Desenvolvimento Social, Desporto e Juventude
EIVL	Equipa para a Igualdade na Vida Local
ENEC	Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania
ENIPD	Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030
ENMAP	Estratégia Nacional para a Mobilidade Ativa Pedonal
ERPI	Estrutura Residencial para Pessoas Idosas
EU	União Europeia
FCT	Fundação para a Ciência e a Tecnologia
GAIL	Gabinete de Apoio Integrado Local
GNR	Guarda Nacional Republicana
IEFP	Instituto do Emprego e da Formação Profissional
IES	Instituições de Ensino Superior
IGT	Instrumento e Gestão Territorial
IHRU	Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana
IMH	Igualdade entre Mulheres e Homens
INE	Instituto Nacional de Estatística
INR	Instituto Nacional para a Reabilitação
IPDJ	Instituto Português do Desporto e Juventude
IPQ	Instituto Português da Qualidade
IPSS	Instituições Particulares de Solidariedade Social
ISS	Instituto de Segurança Social, IP
LGBTQIA+	Lésbicas Gays Bissexuais Trans Queer Intersexo Assexual +
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
OPC	Órgão da Polícia Criminal
PAIMH	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
PAOIEC	Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
PAPCTSH	Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos
PAVMVD	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica
PDM	Plano Diretor Municipal
PEEM	Plano Estratégico Educativo Municipal

PEES	Programa de Estabilização Económica e Social
PMIND	Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação
PP	Plano de Pormenor
PRR	Plano de Recuperação e Resiliência
PU	Plano de Urbanização
PSP	Polícia de Segurança Pública
PWN	Professional Woman Network
RNAVVD	Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica
RSI	Rendimento Social de Inserção
SAD	Serviço de Apoio Domiciliário
SEF	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
SIADAP	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
SNS	Serviço Nacional de Saúde
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
VD	Violência Doméstica
VMVD	Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género Glossário - CIG - <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/glossario/>

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/consulta-publica?i=231>

Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis (GAAVPT) - <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/02/Anexo-4-Guia-de-apoio-%C3%A0-an%C3%A1lise-e-valida%C3%A7%C3%A3o-de-produtos-tang%C3%ADveis.pdf>

Instituto Europeu Igualdade de Género (IEIG) - <https://eige.europa.eu/>

Organização Internacional do Trabalho (OIT) - <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

Plano Global de Avaliação 2014-2020 do Portugal 2020 (PGA 2014-2020) - <https://portugal2020.pt/resultados/avaliacao/>

Sítio da Câmara Municipal de Estarreja - <https://www.cm-estarreja.pt>

Legislação

AVISO Nº POISE –22-2020-03 - 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.

Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação, entre Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e a Câmara Municipal de Estarreja (2021).

Resolução da Assembleia da República n.º 216/2021

Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021

Constituição da República Portuguesa de 1976 (artigo 13.º; ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036>)

JUNHO 2023



ESTARREJA
MUNICÍPIO

Avaliação realizada pela
Entidade Externa: SLH Portugal



ESTARREJA
PLANO MUNICIPAL
PARA A IGUALDADE
E NÃO DISCRIMINAÇÃO



COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
REGIONAL DO INTERIO



PORTUGAL
2020



UNÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu