PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

TECER REDES PARA A IGUALDADE

ÉVORA Câmara Municipal

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros

Cofinanciado por:

PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO

PORTUGAL 2020

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu
Iniciativa Emprego Jovem

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

TECER REDES PARA A IGUALDADE

Ficha Técnica

Coordenação geral	Alexandre Varela Vereador do Pelouro da Educação e Intervenção Social/Presidente do Conselho Local de Ação Social de Évora
Coordenação técnica	Helena Ferro Chefe da Divisão de Educação e Intervenção Social Cristina Bernardo Chefe da Divisão de Gestão de Pessoal
Técnicos	Ana Cardoso e Ana Abrantes Câmara Municipal de Évora
Apoio técnico	Elsa Ludovino, Elsa Oliveira, Maria Luísa Policarpo, Merciana Rita, Pedro Freixial, Sandra Prates e Fátima Cabecinha Câmara Municipal de Évora
Candidatura	Aviso nº POISE 22-2020-03
Tipologia de operações	1.06/Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade
Financiamento	POISE - Programa Operacional Inclusão Social e Emprego; Portugal 2020; União Europeia - Fundo Social Europeu - Iniciativa Emprego Jovem
Versão	v1 maio 2022

Conteúdo

1. Enquadramento 5
2. Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) – Tecer Redes para a Igualdade- do Município de Évora- Uma Agenda Pública Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação 7
3. Pressupostos 8
4. Horizontes que inspiram o Plano para a Igualdade e Não Discriminação 9
5. Ponto de Partida – Conhecer Para Transformar 10
6. Objetivos 22
7. Metodologia 23
8. Divulgação 25
9. Modelo de Governação 55
10. Avaliação do Plano Para a Igualdade e Não Discriminação 56

Abreviaturas e siglas

ACES – Agrupamentos dos Centros de Saúde do Alentejo Central
ANJE – Associação Nacional de Jovens Empresários
APMJ – Associação Portuguesa de Mulheres Juristas
CHAIA – Centro de História de Arte e Investigação Artística
CLASE – Conselho Local de Ação Social de Évora
CME – Câmara Municipal de Évora
CPCJ – Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
CRI – Centro de Respostas Integradas
DAM – Divisão de Ambiente e Mobilidade da Câmara Municipal de Évora
DC – Divisão de Comunicação da Câmara Municipal de Évora
DCP – Divisão de Cultura e Património da Câmara Municipal de Évora
DEIS – Divisão de Educação e Intervenção Social da Câmara Municipal de Évora
DEOP – Dificuldades. Êxitos, Obstáculos, Potencialidades
DITI – Divisão de Informática e Tecnologias da Informação da Câmara Municipal de Évora
DJD – Divisão de Juventude e Desporto da Câmara Municipal de Évora
DSC – Departamento Sociocultural da Câmara Municipal de Évora
DSO – Departamento de Serviços Operacionais da Câmara Municipal de Évora
EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local
ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal +Igual
GAT – Gabinete de Apoio ao Trabalhador da Câmara Municipal de Évora
GIID – Grupo Interno para a Igualdade e Não Discriminação
IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional
IPDJ – Instituto Português de Desporto e Juventude
IPSS – Instituições Particulares de Solidariedade Social
NAV – Núcleo de Apoio à Vítima
NERE – Núcleo Empresarial da Região de Évora
OIT – Organização Internacional do Trabalho
ONU – Organização das Nações Unidas
PAIMH – Plano Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
PAOIEC – Plano de Ação de Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão, Género e Características Sexuais
PAPCTSH – Plano de Ação para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos
PAVMVD – Plano Ação Prevenção e Combate à Violência Contra Mulheres e Violência Doméstica
PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação
POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
RIIDE – Rede de Intervenção Integrada do Distrito de Évora
SIADAP – Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública
UCC – Unidade de Cuidados na Comunidade
UÉ – Universidade de Évora

UPAMO – Unidade de Planeamento de Auditoria e Modernização Organizacional da Câmara Municipal de Évora
URIDI – Unidade de Rede para a Inclusão e Diálogo Intercultural

1. Enquadramento

> *"lugar para cada um e cada um no seu lugar"*
>
> *António Carneiro Pacheco, ministro da Educação Nacional (1936-1940)*
>
> *"Só quando a mulher tiver consciência de si própria e entrar no pleno uso dos seus direitos, com plena consciência dos seus deveres, poderemos esperar que a humanidade encontre o equilíbrio indispensável para a paz e verdadeiro progresso do mundo."*
>
> *Maria Lamas, "As Mulheres do meu País" (1948-195)*

Não podiam sair do país, abrir conta bancária, trabalhar no comércio ou tomar contracetivos sem a autorização do marido. Não podiam ser juízas, diplomatas, militares ou polícias. As enfermeiras, as telefonistas e as hospedeiras da TAP não se podiam casar, ficando sem o direito a constituir uma família e ter filhos. As professoras primárias que se quisessem casar tinham de pedir autorização ao ministro da Educação Nacional. O divórcio estava interdito ao casamento católico. Não tinham pleno direito ao voto. Utilizar minissaia era proibido, etc.

Era assim a condição da mulher durante o "Estado Novo", período durante o qual, em paralelo, os papéis de mãe, esposa e dona-de-casa formavam o ideal feminino valorizado e incentivado pelo Regime Fascista.

Mas esta ficção idealizada não resistia à realidade e disso mesmo deu conta Maria Lamas, escritora, jornalista e ativista política que, entre maio de 1948 e maio de 1950, publicou em fascículos o que constituiria a obra *"As mulheres do meu País"*, retrato fiel, não só da realidade social de miséria que caraterizava a generalidade da condição da mulher Portuguesa, mas também da importância desta enquanto força do trabalho em inúmeras ocupações, desde a trabalhadora rural, passando pela "mulher do mar", pela empregada de escritório até à operária das grandes indústrias.

De facto, à semelhança do que hoje sucede, já então se verificava que as mulheres constituíam tanto uma importante componente da força de trabalho como uma enorme reserva de mão-de obra, razão pela qual não é possível desligar as questões da (des)igualdade entre homens e mulheres do estádio de desenvolvimento económico da sociedade, do seu padrão de divisão do trabalho e do papel primaz que estes fatores desempenham na definição das estruturas sociais dessa mesma sociedade.

Historicamente, sabemos que a discriminação ou depreciação salarial de determinados grupos com base em caraterísticas identitárias, com destaque para as questões de género, mas também com base em especificidades de grupos mais desprotegidos ou minoritários, como a raça, a origem, as crenças religiosas ou a orientação política ou sexual, sempre foram utilizadas para promover a competição dos trabalhadores pelos postos de trabalho disponíveis, fragmentando a força de trabalho e, consequentemente, mantendo baixo o va-

lor da mão-de-obra.
Em relação à divisão do trabalho, de acordo com a Organização Internacional do Trabalho, no seu "Estudo sobre a diferença salarial entre homens e mulheres em Portugal", publicado no início de 2022, constata-se que existe uma diferenciação salarial entre homens e mulheres em função do grau de feminização dos estabelecimentos, pois "70% das mulheres trabalham em estabelecimentos feminizados ou com elevado grau de feminização" e que, tanto no âmbito do trabalho a tempo completo (TCO) como do regime de trabalho a tempo parcial (TPA), "nos estabelecimentos com maior grau de feminização os ganhos médios são ... globalmente menores do que nos estabelecimentos com menor grau de feminização. Isto significa que os homens tendem a trabalhar em estabelecimentos onde os salários são mais elevados".
Pelo mesmo Estudo, sabemos ainda que, segundo o setor económico, a proporção de mulheres em TCO é "mais elevada nos casos de "Atividades de saúde humana e apoio social" e "Educação", com uma proporção acima de 86% e à volta dos 76%, respetivamente, seguido de "Outras atividades de serviços" nas quais as mulheres representam 71% dos TCO.", e que existe uma forte participação das mulheres no regime de TPA, sendo estas predominantes em inúmeros setores, com destaque para as "Atividades administrativas e serviços de apoio", um dos setores com mais baixa remuneração".
Desta forma, não foi surpreendente constatar que, no dia 8 de março de 2022, Dia Internacional da Mulher, diversas bases de estatísticas certificadas (Pordata, Eurostat) tenham divulgado que o fosso salarial entre homens e mulheres se situava nos 11,4%, o que se traduz numa perda anual de 51 dias de trabalho remunerado para as mulheres.
Consequentemente, este diferencial salarial não pode ser dissociado de outros dados recentes, do European Union Statistics on Income and Living Conditions, tratados no último relatório da Rede Europeia Anti-Pobreza (EAPN Portugal) relativo a "Pobreza e Exclusão Social em Portugal: Relatório 2021", que demonstram que, para além das crianças (21.9%) e da população com 65 anos ou mais (21.4%), as mulheres se destacam entre os grupos que apresentam um risco de pobreza ou exclusão social mais elevado (20.9%).
O mesmo relatório refere também que as mulheres são mais vulneráveis do que os homens à privação material e social severa, que o risco de pobreza das mulheres com ensino superior é 33% mais elevado que o dos homens com ensino superior e, sublinhando o papel das mulheres enquanto cuidadoras dos elementos dependentes do agregado familiar (crianças, adultos e idosos), conclui que "A feminização da pobreza deve ser analisada e considerada como uma dimensão importante no combate à pobreza".
De qualquer forma, estas evidentes assimetrias, resultantes de fatores económicos e sociais, carecem de reflexão e de intervenção política, bem como da identificação e implementação de medidas para as ultrapassar, cabendo também às autarquias, no âmbito das suas competências, a definição de objetivos em matéria de igualdade entre mulheres e homens.
Reconhecendo a importância desta temática, a Câmara Municipal de Évora tem vindo a trabalhar com vista à definição e implementação de uma estratégia integrada, que impulsione a concretização de medidas e ações que tenham como objetivo a promoção de políticas de

igualdade e da não discriminação, destacando-se neste compromisso os seguintes aspetos:

- Integração desta temática no Plano de Atividades da Câmara Municipal de Évora, visando a reflexão com vista à elaboração e implementação do Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação (PMIND);
- Inscrição no Eixo "Cidadania", do Plano de Desenvolvimento Social 2019-2021, aprovado pela Resolução do Conselho Local de Ação Social de Évora (CLASE), de março de 2019, apontando para a elaboração do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) e do Plano de Ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD),
- Candidatura ao **AVISO N.º POISE-22-2020-03** tendo em vista o desenvolvimento do **"Plano Municipal para a Igualdade - Tecer Redes pela Igualdade"**, que procura integrar numa estratégia mais coerente as aprendizagens e conhecimentos adquiridos, aglutinando as ações e projetos que atualmente se desenvolvem no município e planificando as medidas a implementar no futuro, potenciando sinergias entre os diversos agentes que atuam no território.

2. Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) – Tecer Redes para a Igualdade- do Município de Évora- Uma Agenda Pública Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação

> *"A igualdade das mulheres e dos homens constitui um direito fundamental.*
> *Este direito deve ser promovido pelos executivos locais e regionais em todos os domínios da sua competência, o que inclui a respetiva obrigação de eliminar todas as formas de discriminação, diretas ou indiretas.*
> *Para conseguir a instauração de uma sociedade baseada na igualdade, é fundamental que as coletividades locais e regionais integrem plenamente a dimensão do género nas suas políticas, organização e práticas.*
> *No mundo de hoje e de amanhã, uma verdadeira igualdade das mulheres e dos homens constitui, sem dúvida, a chave do nosso sucesso económico e social – não somente a nível europeu ou nacional, mas igualmente nas nossas regiões, nas nossas cidades, nos nossos municípios."*
>
> *In Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local*

Este é um documento que apresenta a proposta de conteúdos que sustentam a atuação estratégica em matéria da política para a igualdade de género e não discriminação do município de Évora, para o período 2022-2025. Pretende-se que o presente plano seja:

a) Um documento estratégico que permita enquadrar a temática da Igualdade e da Não Discriminação enquanto mecanismo de promoção de coesão social e ferramenta de redução de desigualdades no território, nas diferentes áreas de atuação e intervenção do Município;

b) Um instrumento operativo, que identifique as prioridades estratégicas de intervenção, elencando objetivos a curto, médio e longo prazo, integrando medidas e ações específicas, definindo os recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução, bem como mecanismos e ferramentas de acompanhamento e monitorização;

c) Um Plano que é articulado com outros planos locais, como é o caso, do Projeto Educativo Local, Plano Local para a Integração das Comunidades Ciganas, Plano de Mobilidade Urbana Sustentável de Évora, Planos de Ação da Unidade de Rede para o Envelhecimento Positivo, do Grupo de Trabalho para a Deficência, da Unidade de Rede de Saúde Mental, pois só através de uma intervenção transdiciplinar, transversal, cooperante, integrada e sistémica se obterá maiores ganhos, com maior eficácia e eficiência;

d) Concebido como um processo vivo, permeável e aberto a dar resposta a novas necessidades e demandas que surjam durante o período da sua implementação;

e) Um documento pensado e planeado à luz da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), assim como de acordo com o lema da Agenda 2030 -Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável -"Ninguém pode ficar para trás";

3. Pressupostos

Territorialização – As ações propostas devem, tendo como referências as políticas públicas, priorizar as caraterísticas e necessidades territoriais do país e do concelho, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população e ao leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização na área social;

Promoção de parcerias – As ações propostas devem respeitar a 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;

Intersecionalidade – A perspetiva da intersecionalidade revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, pelo que as ações a propor devem ter em consideração

as desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, e as características sexuais.

4. Horizontes que inspiram o Plano para a Igualdade e Não Discriminação

4.1. Desígnio e Visão

A orientação estratégica (OE) para o "PMIND – Tecer Redes Para a Igualdade", assenta no imaginário simbólico de construir futuro. Esse outro modelo de sociedade que se aproxima da visão de cidade desejada em que as aspirações de igualdade e justiça acolhem a diversidade, de modo a que cada pessoa ou grupo social amplie as suas esferas de liberdade e autonomia relacional.

A OE pretende contribuir para a atenuação dos desequilíbrios de género ainda existentes e para o reforço da igualdade de condições de vida entre mulheres e homens alinhada com os Princípios da Cidade Educadora, documento que norteia a intervenção do município de Évora. O Plano é composto por três Planos de ação, em conformidade com o definido na Estratégia Nacional Enquadradora, o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH),o Plano de Ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) e o Plano de Ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC), sustentados nos seguintes desígnios e visões:

DESÍGNIO:

Ninguém pode ficar para trás» - Município comprometido com os direitos humanos e que visa a participação de todas e de todos como contributo para um futuro sustentável

VISÃO para o PAIMH:

"Município que reconhece a Igualdade como fator de desenvolvimento sustentável"

VISÃO para o PAVMVD:

" Évora na 1.ª linha da luta contra a violência doméstica e violência contra mulheres"

VISÃO para o PAOIEC:

Évora valoriza a diversidade e promove a não discriminação

5. Ponto de Partida – Conhecer Para Transformar

Síntese do diagnóstico de necessidades

O diagnóstico das necessidades em matéria de igualdade e não discriminação, foi realizado a partir da recolha, sistematização e interpretação de um conjunto de informação de natureza diversificada. A interseção entre uma análise de natureza documental (escassez de dados desagregados por sexo; o que desde logo se apresenta como um grande desafio a constar no Plano) com as questões que se evidenciaram nos *Focus Group* realizados com entidades que intervêm no concelho de Évora e que deu origem ao destaque de alguns problemas/ necessidades:

A. Diagnóstico – Vertente Interna

A **maioria das/os trabalhadoras/es possui a escolaridade obrigatória** e apenas um quarto detém formação de nível superior. Entre os que detêm formação de nível superior, as mulheres estão em maioria relativamente aos homens, enquanto no conjunto de trabalhadoras/es com escolaridade obrigatória predominam os homens.

As mulheres são maioritárias nas categorias de técnico superior (13,1%) e assistente técnico (10,6%). Os homens predominam na categoria de assistente operacional (36,8%), na carreira de informática, onde apenas há homens (1,1%) e nos dirigentes intermédios (1,4%).

Nos **lugares de chefia, 14 (63,6%) são ocupados por homens e 8 (36,4%) são ocupados por mulheres**. Em matéria de chefias, os homens continuam a predominar na estrutura organizacional, ainda que a proporção de mulheres com escolaridade de nível superior seja superior à dos homens.

A trabalhar em **horário rígido** encontram-se (57,7%) das/os trabalhadoras/es, dos quais 352 são **(35,7%)** homens e 217 são **(22,0%)** mulheres.

A modalidade de horário de **trabalho flexível** abrange 20,5% das/os trabalhadoras/es e, nesta situação encontram-se 116 **mulheres (11,8%)** e 86 homens **(8,7%)**.

Num total de 29.012 horas de trabalho extraordinário, 24.199 horas **(83,4%)** foram trabalhadas por **homens** e 4.813 **(16,6%)** por **mulheres**.

O **absentismo -** num total de 24.255 horas não trabalhadas, 11.561,5 horas (47,7%) reportam aos homens e 12.693,5 (52,3%) às mulheres. A principal causa de ausência ao trabalho é por doença e representa 70% das horas não trabalhadas. Segue-se a proteção na parentalidade com 7,7% de horas não trabalhadas. **São as mulheres que mais faltam ao trabalho por estes dois motivos, apresentando 38,2% das horas não trabalhadas por doença e 4,7% de horas não trabalhadas por proteção à parentalidade**.

As mulheres dirigentes auferem um **ganho mensal médio** superior, em 259,77€, ao dos homens. Nas restantes categorias passa-se o inverso, ou seja, o rendimento médio mensal dos homens é sempre superior ao das mulheres.

Proteção na parentalidade e assistência à família verifica-se existir satisfação, de um modo geral, dos/as trabalhadores/as quanto à promoção destas práticas pela sua entidade empregadora - a CME.

Análise DEOP
(Dificuldades, Êxitos, Obstáculos e Potencialidades)
inerente à vertente interna

DIFICULDADES
(o que tem sido feito e não tem corrido bem)
- Reduzida sensibilidade, transversal a vários estratos profissionais, para as questões da Igualdade e da Não Discriminação. - Insuficiente divulgação e aplicação de orientações formais respeitantes à Igualdade de Género e Não Discriminação.

PMIND
Vertente Interna

ÊXITOS	POTENCIALIDADES OPORTUNIDADES	OBSTÁCULOS
boas práticas / práticas promissoras (o que tem corrido bem)	(o que poderá contribuir para que os objetivos sejam alcançados)	(o que tem de ser melhorado no futuro)
- Promoção de uma cultura da Igualdade e da Não Discriminação. - Práticas informais de apoio à conciliação entre a vida familiar e a atividade profissional. - Existência de um Grupo de trabalho para a Igualdade de Género na CME. - Os casos de discriminação são residuais - Formação já ministrada sobre Igualdade de Género. - Colaboração interdepartamental no desenvolvimento de iniciativas várias.	- Identificação adequada de atividades a desenvolver. - Boas práticas e práticas promissoras recolhidas no exterior, passíveis de replicação na CME. - Fontes de financiamento disponibilizáveis a curto prazo para apoio a atividades dispendiosas. - Organizações colaborantes, detentoras de conhecimentos especializados sobre as temáticas em causa. - Sinergias conseguidas mediante articulação com outras iniciativas internas e externas.	- Persistência da insuficiente adesão às questões da Igualdade e da Não Discriminação, por parte de uma considerável faixa de trabalhadores(as). - Insuficiências na articulação entre serviços para promoção da cultura da Igualdade e Não Discriminação.

B. Dimensão Externa

• Educação

No que respeita às habilitações literárias a população feminina residente no concelho de Évora, com quinze ou mais anos (censos 2011) apresenta dois grandes grupos distintos. Por um lado, a **principal incidência está na população com escolaridade ao nível do 1º ciclo do ensino básico**, representado por um valor percentual de 22,4%, **seguido de uma elevada concentração numa categoria oposta, às que possuem como habilitações máximas o ensino superior**, com 21,3%. Segue-se a população residente, do sexo feminino, cujo nível de escolaridade mais elevado é o ensino secundário, com um valor percentual de 18,8%.

A população estudantil do **sexo feminino tem, em todos nos níveis de ensino não superior, um número inferior ao dos alunos do sexo masculino**.

Na população do **ensino superior, a representação do sexo feminino é nitidamente superior**, representando um valor percentual de 53,3% (2018/2019).

As taxas de retenção e desistência nos diversos níveis de ensino, por sexo, na região Alentejo (NUTS II), **são superiores quando reporta ao sexo masculino** (5,7% no ensino básico e 14, 3% no ensino secundário, a par de 4, 2 % e 11, 9 % respetivamente, para o sexo feminino).

Alunos/as matriculados/as em **cursos Científico-Humanísticos** no ano letivo 2018/19, por sexo, o **valor percentual de estudantes do sexo feminino** é superior ao que representa o sexo masculino, respetivamente 53% e 47%.

Alunos/as matriculados/as no **ensino secundário na modalidade de ensino recorrente, o sexo feminino tem maior número de alunos nos cursos de Línguas e Humanidades** (62,5% e 37,5%, respetivamente) **e o masculino nos cursos de Ciências e Tecnologias** (representados por um valor percentual 72,2% e de 27, 8%, respetivamente).

• **Família**

Dos **agregados monoparentais** da região, **88,2% é constituído por mulheres**, sendo apenas 11,8% dos progenitores do sexo masculino que ficam com os filhos a cargo (2019).

• **Emprego**

O número de pessoas do **sexo feminino** ao serviço nas empresas, bem como o número de **mulheres empregadoras** é **inferior** ao número de **homens**.

Do total de 884 pessoas que empregavam outras, no município de Évora, 597 eram **empregadores homens**, valor que é superior ao dobro do referido número **de mulheres empregadoras.**

• **Ganho médio mensal**

Dados dos últimos 3 anos relativos aos trabalhadores por conta de outrem mostram que **ainda que se tenha registado um aumento para ambos os sexos, os homens têm sempre um ganho médio mensal superior ao das mulheres (2016 – 2018) diferencial em 2018, no valor de 202,9 €**.

• **Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar**

Não foi possível determinar a existência de dados quantitativos relativos às práticas de conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar de outras organizações e empresas nem às "boas práticas" de conciliação vida familiar- vida profissional em empresas e entidades públicas.
Infraestruturas de proteção social são fundamentais para minimizar a desigualdade de género podendo facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal quando ainda subsistem estereótipos de género assentes no modelo de divisão sexual do trabalho em que o cuidar é da responsabilidade maioritária das mulheres.

• **Cidadania, Participação Cívica e Política**

Na composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor sediadas no concelho a**s mulheres ocupam maioritariamente o cargo de presidente de direção e de membros de direções**. Os homens são **maioritários na presidência das assembleias gerais e na composição destes órgãos**.

A **presidência das juntas de freguesia** é desempenhada, maioritariamente, por homens (83,3%).
Na Assembleia Municipal, os homens representam 66,6% dos deputados.

• **Saúde**

Auto-apreciação do estado de saúde
Perceção do Estado de saúde - são maioritariamente indivíduos do **sexo masculino** que percecionam o seu **estado de saúde como muito bom** (2019-2020).

A esperança de vida à nascença era na região de 80,4 anos, próxima da média nacional, 80,9 anos, sendo de **76,5 anos para homens e de 83,2 para as mulheres**.

Dados relativos a morbilidades (ano de 2017), **das doenças declaradas, demonstram que são os indivíduos do sexo masculino que apresentam maior incidência**. Os valores relativos a doenças Invasivas (meningocócica, pneumocócica ou por *haemophilus influenzae*), sexuais (gonorreia, infeção por *chlamydia trachomatis*, sífilis excluindo sífilis congénita), Hepatite (A, B, C) e Tuberculose, todas apresentam **maior número de doentes do sexo masculino**.

• **Desporto**

No desporto escolar, entre os anos de 2018 a 2020, as pessoas jovens do sexo masculino participam em maior número nas atividades desportivas (1438; 56,8%), por comparação às do sexo feminino (1092; 43,2%).

Relativamente ao número de praticantes de desportos federados, entre 2018 e 2020, verifica-se que **85% (9305) dos praticantes de modalidades desportivas são do sexo masculino e 15% (1656) do sexo feminino**. No mesmo período, relativamente ao número de praticantes por sexo e modalidade desportiva, observa-se um padrão de supremacia dos homens, que lideram em termos numéricos a participação em dez das doze modalidades em análise, enquanto as **mulheres praticam em número superior as modalidades de voleibol e ginástica**.

• **Pobreza e Exclusão Social**

Os dados disponíveis a nível nacional indicam uma vulnerabilidade na população jovem superior à da população idosa, o que de alguma forma é contrariado no Referencial Estratégico para o Desenvolvimento Social do Alentejo Central - (REDS2015_AC), que dedica uma grande atenção à vulnerabilidade da população idosa e pouca relativa à população jovem. Também o facto de Évora se inserir num território com forte componente rural, em risco de despovoamento, é um fator identitário importante a ter em conta nas políticas sociais a desenvolver (Núcleo Executivo do CLASE, 2019, p. 10).
Na interseção de vários indicadores a realidade permite observar que a pobreza e a exclusão social geram disparidades a que não estão alheios o género, a migração, a estrutura familiar, a deficiência, porém, "As políticas económicas e sociais e os sistemas fiscais e de proteção social não devem perpetuar as desigualdades estruturais de género baseadas nos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens nos domínios do trabalho e da vida privada." (Comissão Europeia, 2020, p. 9).
A título exemplar, a estrutura familiar pode ser uma sobrecarga para as mulheres empregadas particularmente para as que integram as famílias monoparentais maternocêntricas o que evidencia a premência da (...) disponibilidade de serviços de acolhimento de crianças, assistência social e serviços domésticos, em particular para as famílias monoparentais. O acesso insuficiente a serviços de cuidados formais de qualidade e a preços acessíveis é um dos principais motores da desigualdade de género no mercado de trabalho. (Comissão Europeia, 2020).
Nesta realidade transparece o que podemos identificar como a feminização da pobreza.

• **Violência Contra as Mulheres e Violência Doméstica**

Identificaram-se, em 2018, um total de **137 participações por violência doméstica**, das quais 90,5% têm como vítimas pessoas do sexo feminino e 9,5% pessoas do sexo masculino.

A vítima feminina, encontra-se entre os **35 e os 44 anos de idade**, detém o ensino secundário, é profissionalmente ativa, coabita com a pessoa agressora, tem filhos(as) menores a cargo, é de nacionalidade portuguesa e reside no concelho de Évora. Os crimes são maioritariamente **cometidos pelo cônjuge ou companheiro(a), sob a forma de violência psicológica acompanhada pela violência física**.

A vítima do sexo masculino, encontra-se entre os 45 e os 54 anos de idade, detém o 2.º Ciclo do Ensino Básico, é profissionalmente ativa, coabita com a pessoa agressora, tem filhos(as) menores a cargo, é de nacionalidade portuguesa e reside no concelho de Évora. As agressões são maioritariamente cometidas pelo cônjuge ou companheiro(a) e apresentam, em simultâneo, as tipologias de violência psicológica e violência física.

A vítima criança é, sobretudo, do sexo masculino, encontra-se na faixa etária dos 8 aos 14 anos de idade, tem nacionalidade portuguesa e, na maioria dos casos, é vítima de violência psicológica e física, por parte dos progenitores.

Análise DEOP
(Dificuldades, Êxitos, Obstáculos e Potencialidades)
inerente à vertente externa

DIFICULDADES
(o que tem sido feito e não tem corrido bem)

- Eficácia do trabalho em rede.
- Governação integrada.
- Formação de um maior número de agentes.
- Prevenção de comportamentos/atitudes excludentes.
- Consolidação de práticas bem-sucedidas/boas práticas.
- Concretização de práticas promissoras.
- Mitigação de preconceitos.
- Arrastamento de situações gravosas (eg. grávidas vítimas de violência doméstica

PMIND
Vertente Externa

ÊXITOS	POTENCIALIDADES OPORTUNIDADES	OBSTÁCULOS
boas práticas / práticas promissoras (o que tem corrido bem)	(o que poderá contribuir para que os objetivos sejam alcançados)	(o que tem de ser melhorado no futuro)
- Formação realizada. - Trabalho de sensibilização realizado com públicos específicos, nomeadamente crianças. - Realização de iniciativas datadas e demonstrativas/ Aproveitamento de datas emblemáticas. - Utilização de materiais pedagógicos e ferramentas disponíveis para sensibilização de diversos públicos. - Apoios concedidos a públicos vulneráveis (no âmbito da VMVD, a pessoas LGBTI+, ...).	- Rede Social municipal enquanto fórum agregador de intervenção. - Recursos humanos em várias organizações com motivação e empenho na resolução de problemas (trabalho informal). - Decisores comprometidos com os princípios da Igualdade e a Não Discriminação, como condição para a construção de um futuro sustentável. - Várias parcerias que têm funcionado satisfatoriamente. - Sinergias conseguidas através da articulação com outras intervenções relevantes	- Persistência da insuficiente adesão às questões da Igualdade e da Não Discriminação, por parte de uma considerável faixa de trabalhadores(as). - Insuficiências na articulação entre serviços para promoção da cultura da Igualdade e Não Discriminação.

SÍNTESE

Dimensão Autárquica (vertente interna)

Com base na informação quantitativa disponível, nomeadamente a que consta no Balanço Social da CME - 2020, foi possível inferir que a quase totalidade dos indicadores evidencia que há equilíbrio entre mulheres e homens, sendo as exceções relativas à ocupação de cargos de dirigentes e chefias, que são, na quase totalidade, ocupados por homens – uma situação que fica a dever-se ao facto de as mulheres não terem concorrido a esses cargos, ou terem concorrido em número reduzido e, portanto, ter-se registado uma menor probabilidade de serem selecionadas mulheres para os cargos – e à diferença salarial originada pela horas extraordinárias trabalhadas maioritariamente por homens – já que é, na sua grande maioria, o sexo feminino o mais afetado pela Conciliação da vida Profissional, Familiar e Pessoal, ficando as mulheres condicionadas a trabalhar durante esse tempo extra, e assim, ficando-lhe suspensa a remuneração dessas horas não trabalhadas.

Quanto à informação provocada através de inquérito, respondido por 261 trabalhadores/as (que, em número significativo, assinalou a categoria "não sabe"), foi possível inferir que, na generalidade, existe satisfação de ambos os sexos em relação à quase totalidade das questões apresentadas (em número de 25), nomeadamente: conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, proteção na parentalidade e assistência à família, proteção, prevenção e combate da discriminação e do assédio (moral e sexual) no trabalho, linguagem inclusiva e formação para a igualdade e não discriminação (formação de chefias), tendo sido detetado, contudo, que há uma insatisfação comum no que se refere às oportunidades de progressão e desenvolvimento de carreiras.

As entrevistas realizadas a quatro atores-chave, dirigentes, possibilitaram identificar, não só algumas necessidades/vulnerabilidades em termos da reduzida sensibilidade para as temáticas e da insuficiente formação neste âmbito, como também várias "boas práticas" e práticas promissoras no que concerne, essencialmente, à colaboração entre chefias e ao apoio informal à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Os desafios internos afiguram-se, muito diversos. Na verdade, concluiu-se que, no seio da CME, embora predominem, entre os/as trabalhadores/as, sentimentos de satisfação com as situações vivenciadas na CME nos domínios deste diagnóstico e tenham vindo a ser desenvolvidas algumas ações promotoras de uma cultura de Igualdade e Não Discriminação, não deixa de ser reconhecido, nomeadamente pelos/as dirigentes entrevistados/as, que as medidas implementadas e/ou em implementação devem ser sistematizadas e reforçadas em sede de PMIND.

Na sequência das necessidades identificadas são apresentadas, seguidamente, as propostas para a intervenção a considerar como ponto de partida na fase de planeamento:

Reforçar o trabalho que tem vindo a ser feito, através da sensibilização e formação do pessoal técnico, a fim de este ficar mais motivado para as temáticas e iniciativas que podem e devem ser realizadas.
Implementar planos de ação que tenham em conta, também, o diagnóstico atualmente em curso.
Alargar as "boas práticas" da DEIS a todos os Departamentos, assegurando a transversalidade das medidas.
Testar a formalização de procedimentos preventivos de possíveis situações de discriminação.
Reforçar a anuência e promover a participação da generalidade dos/as trabalhadores/as dos diversos departamentos em ações de formação sobre as três áreas de intervenção.
Adotar internamente práticas e discursos coerentes e alinhados com as finalidades da ENIND (sendo o Executivo e a Divisão de Gestão de Pessoal atores internos fundamentais) e colocar estes assuntos, de importância transversal a todas as estruturas da organização, na agenda dos dirigentes.
Qualificar técnicos para intervir internamente nestas áreas, de importância crescente na sociedade.
Implantar mecanismos de monitorização e avaliação dos planos e medidas implementadas e, a implementar, no território municipal.
Promover um "pacto coletivo" em torno das temáticas inerentes à ENIND.
Adotar medidas de majoração de apoios a organizações privadas e do terceiro setor que promovam práticas e iniciativas alinhadas com a ENIND.
Trabalhar em parceria com as associações e outros coletivos organizados nestes domínios, entre eles, e fundamentalmente, as escolas e outros centros educativos, enquanto principais agentes da mudança.
Sensibilizar atores locais para a realização de práticas e discursos coerentes e alinhados com as finalidades da ENIND, no que se refere às três problemáticas aqui tratadas, que estão secundarizadas por questões mais prementes e imediatas.

Dimensão Municipal (vertente externa)

As inferências obtidas com base na informação quantitativa disponível através dos indicadores de partida, que enfermam, na generalidade, de insuficiências várias (p. ex., não estarem desagregados por sexos, sobreposição entre fontes, etc.), apontam para um concelho com necessidades/vulnerabilidades comuns a outros nas diversas áreas de que foi feito o levantamento (educação, emprego, proteção social, saúde, juventude, cultura, mobilidade, combate à pobreza e à feminização da pobreza, entre outras), mas com várias caraterísticas e ações favoráveis (p. ex.: número de estruturas de resposta de atendimento a vítimas de violência doméstica e violência contra mulheres, algumas taxas de cobertura de respostas sociais, serviços e estruturas de apoio a crianças, jovens e adultos, os cargos de topo/liderança ocupados nas organizações, nomeadamente do terceiro setor, da educação e da administração local, da preocupação manifesta, da parte da edilidade, para intervir nestas áreas, mediante a realização de ações como as natureza informativa /formativa /sensibilizadora das pessoas, em domínios cobertos pela ENIND). No município de Évora, como em muitos outros, persistem, porém, estereótipos de género, situações de discriminação em razão do género outras de violência contra mulheres e de violência doméstica que exigem intervenção coletiva comprometida e concertada pela diversidade de atores que intervêm no território.

Na sequência das necessidades identificadas são apresentadas, seguidamente, as propostas para a intervenção a considerar como ponto de partida na fase de planeamento:

Pensar em novas abordagens e metodologias que concorram para melhoria e reforço do trabalho em rede.
Trabalhar os três temas mais frequentemente com os encarregados de educação e com a comunidade, e não só com alunos/as.
Constituir uma *task force* direcionada para formação de pais e professores sobre os três temas em causa.
Reforçar o trabalho sobre as temáticas nos diferentes níveis educativos.
Iniciar, onde ainda não está em curso, o contacto com as temáticas no pré-escolar.
Reforçar através das artes o trabalho de sensibilização para os temas.
Abrir com mais frequência a escola a outras pessoas de outras localidades, para abordarem as temáticas.
Realizar campanhas de sensibilização e intervenções concertadas entre poder autárquico (Câmara, Juntas de Freguesia), forças de segurança, associações de juventude e outras entidades, incluindo associações empresariais, sindicatos e empresas.

Criar um sistema de informação com dados e factos pertinentes, que possibilite o acesso e partilha por toda a rede de intervenientes, para que cada um no seu campo de ação possa desenhar ações promotoras de mudança.

Promover intervenções na área da educação para a igualdade, não discriminação e combate à violência da população das diferentes faixas etárias (em escolas, centros recreativos, espaços abertos às discussões das temáticas...).

Divulgar com frequência as boas práticas e pequenas conquistas.

Reforçar a divulgação do que estão a fazer a CME em particular, e a Administração Pública, em geral (porque não há informação suficiente sobre essa questão).

Dirigir, à população em geral, iniciativas inovadoras de sensibilização através das artes (pintura, escultura, poesia).

Incentivar a realização de trabalhos de investigação para um melhor conhecimento da realidade local.

Incluir objetivos claros, curtos e exequíveis nos planos e medidas que vierem a ser elaborados.

6. Objetivos

6.1. Objetivo geral

Elaborar e implementar o Plano Municipal para Igualdade de Género e Não Discriminação no concelho, tendo por base as linhas orientadoras resultantes do diagnóstico local sobre Igualdade, Violência Doméstica e Violência contra Mulheres e Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade, Expressão de Género e Características Sexuais.

6.2. Objetivos Específicos

• Conhecer e sistematizar informação sobre as diferentes áreas de intervenção: Igualdade, Combate à Violência Doméstica e Violência Contra Mulheres, Discriminação em função da orientação sexual, identidade e expressão de género e tráfico de seres humanos;
• Identificar e priorizar as necessidades e recursos existentes do território nas áreas de intervenção;
• Elaborar planos de ação participados pela sociedade de civil para a Igualdade entre Mulheres e Homens, Prevenção e Combate à Violência Doméstica e Violência contra Mulheres e Combate à Discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, tendo por base o previsto em ENIND e pelo IV Plano de Ação

para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos (PAPCTSH) 2018 -2021;
• Sensibilizar entidades públicas e privadas para a centralidade da Igualdade enquanto fator de cidadania e desenvolvimento local;
• Definir mecanismos protetores da vítima e avaliar necessidade de qualificação dos recursos e respostas orientadas para vítimas e agressores;
• Contribuir para a mitigação do estigma social em função da orientação sexual, identidade e expressão de género.

7. Metodologia

O modelo metodológico baseou-se na construção, reconstrução e desconstrução do conhecimento vivido sobre o território, utilizando metodologias participativas que estão associadas ao paradigma compreensivo e socio-crítico de construção de conhecimento, e fundamentam-se na valorização dos significados atribuídos pelas pessoas às ações e representações produzidas nos seus contextos de vida. Partem sempre da realidade e da experiência dos atores ou detentores de interesse e assentam num processo criativo de reflexão, análise e prática. Um processo desta natureza pressupõe agir sobre a realidade desenvolvendo a confiança e construindo compromissos. Pretendeu-se construir um Plano que sistematiza um conjunto de acordos construídos numa base participativa, foi integrado e articulado entre parceiros do território do setor público e privado com e sem fins lucrativos, da administração central e local e cidadãos para a ação futura. A par do processo metodológico qualitativo, será integrada informação de relevo de matriz quantitativa inserta no Diagnostico da Igualdade a qual deverá contribuir de forma relevante, a par das metodologias participativas, para organizar os eixos e domínios estruturantes do Plano (vertente interna e externa), que prevê a intervenção em três grandes áreas: 1) promoção da igualdade entre mulheres e homens; 2) a prevenção e combate de todas as formas de violência contra as mulheres e violência doméstica (incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados); 3) a prevenção e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade, expressão de género e características sexuais.
Realce-se que a fase de construção do Diagnóstico, com base no processo participativo, pretendeu rentabilizar os sete *Focus Group* realizados, não só para recolha de informação diagnóstica, mas também para estimular e motivar a participação dos agentes para, desde logo, identificarem e apresentarem propostas concretas para a elaboração do Plano Municipal.
Desta forma, numa abordagem centrada nas pessoas e visando a inovação, o *Design Thinking* norteou o processo participativo, que também foi enquadrado pela metodologia de planeamento estratégico no que corresponde às etapas e aos momentos: Onde estamos? Para onde queremos ir? Como chegaremos lá?

Etapas Metodológicas

1ª Etapa – Reflexão Estratégica

A primeira abordagem foi materializada através da realização de Grupos de Reflexão - Focus Group e debate que permitiram pensar nos desafios e nas políticas locais de igualdade e não discriminação com a participação de vários sectores: social, económico, recreativo, cultural, educação, saúde, com as Unidades de Rede do CLASE e RIIDE e trabalhadores/colaboradores do Município.
Para o efeito foi elaborado um Documento Técnico Base de análise, concebido pelo Grupo Interno para a Igualdade e Não Discriminação do Município e pelo Grupo de Trabalho para o Combate à Violência Contra Mulheres e Violência Doméstica, que teve como propósito facilitar o processo participativo posterior.
As medidas dirigidas à resolução das necessidades e vulnerabilidades foram selecionadas, considerando dois principais critérios: o tempo de execução do PMIND e os recursos disponíveis para a respetiva implementação, tendo como bases estratégicas:

Na **vertente interna**: os seguintes eixos de atuação: i) prevenção, sensibilização e esclarecimento, iii) formação, iv) disseminação da informação disponível, e v) coordenação intra e interdepartamental.
Na vertente externa: os anteriormente definidos, acrescentando i) coordenação intra ou, inter organizacional, ii) apoio a públicos específicos e iii) trabalho em rede e governação.

Características do plano

1.	Tem uma vigência de 4 anos (2022-2025).
2.	Elaborado de forma participada tendo por base o diagnóstico de necessidades.
3.	É um plano aberto e flexível.
4.	É um plano avaliável, inclui indicadores para ir medindo os objetivos alcançáveis de forma contínua.
5.	Inclui objetivos e ações viáveis para desenvolver no tempo previsto e com os recursos disponíveis.
6.	É um instrumento que supõe um compromisso tanto político, como técnico e cidadão.

2.ª Etapa - Fase de Informação Pública

Com o objetivo de todos os/as interessados (as) poderem participar, prestando os seus contributos, desenhou-se um processo de participação estabelecendo-se os seguintes momentos: a) Participação em reuniões temáticas a partir dos eixos de intervenção da proposta do Plano Municipal de Igualdade; b) apresentação e debate em sede de reunião

do CLASE para, a propósito da apresentação do Diagnóstico, serem recolhidos e sistematizados contributos para o Plano; c) participação em WEB municipal, através de ferramenta informática para o efeito.
Procurou-se nesta fase analisar a pertinência dos objetivos e das medidas e recolher novas propostas.
Resultado: Proposta do Plano Municipal de Igualdade do concelho de Évora que incorpora, se pertinentes, as propostas dos cidadãos.

3ª Etapa – Estabilização, contratualização e Operacionalização do Plano da Igualdade

Esta fase correspondeu e corresponderá à estruturação e validação das linhas estratégicas do plano para orientação da ação, isto é, do plano operacional. O plano operacional organizou-se e será posteriormente apoiado através de grupos de trabalho coerentes com as especificidades das organizações que os integram, com vista à construção e revisão de ações estruturantes que concorrem para a concretização dos eixos prioritários.
Resultado: Plano de Igualdade e Não Discriminação do concelho de Évora (PMIND)

4.ª Etapa -Aprovação e Socialização do Plano de Igualdade e Não Discriminação do concelho de Évora (PMIND)

No culminar deste processo o (PMIND) é submetido a aprovação em reunião de CM de Évora. O Plano aprovado será ainda sujeito a apresentação destinada à população em geral, incluindo os trabalhadores e trabalhadoras da CM, bem como as entidades locais e outras de âmbito regional e nacional que estejam diretamente envolvidas na prossecução do mesmo, conferindo assim total transparência ao processo.
Toda a experiência de divulgação participativa deve ter incidência no documento submetido à aprovação.
Produto da Atividade: Plano de Igualdade e Não Discriminação do concelho de Évora (PMIGND).

8. Divulgação

Pretende-se que o Plano de Comunicação permita a informação e divulgação dos indicadores de resultado da operação junto dos potenciais beneficiários ou utilizadores e do público em geral (público-alvo), que evidencie o cumprimento das obrigações fixadas no n.º 3 do artigo 115.º do Reg. (UE) n.º 1303/2013, de 17 de dezembro.
No sentido da divulgação, informação e comunicação, compromete-se o Município a fazer menção em todos os meios de comunicação social, ao financiamento associado. Mais informará, em todo o contexto de comunicação social, sobre o apoio comunitário à Operação, no decurso e pós conclusão da mesma.

Elaboração do plano contemplando:

- Conceção de linha gráfica;
- Construção de *templates* e formulários próprios;
- Criação de página Web; microsite;
- Elaboração de vídeos de apresentação e promoção;
- Elaboração de folhetos informativos;
- Pedido de área de comunicação nos periódicos locais (suplemento regular), nas rádios locais;
- Elaboração de *press release* das ações e cobertura noticiosa;
- Elaboração de agenda de eventos;
- Participação, realização e apresentação em seminários e conferências sobre a temática e partilha de boas práticas.

Produtos: Produto das Ações de Divulgação empreendidas

Plano de Ação Para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2022-2025

OE1 - **Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.**

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
INTERNA	Prevenção, sensibilização e esclarecimento	Concertar e agilizar procedimentos institucionais que incorporem o princípio da igualdade e não discriminação na ação e na estratégia da CME.	1. Constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local.	Realizar primeira reunião de trabalho até final de 2022. Realizar uma reunião trimestral ao longo de 2023 e semestral nos anos seguintes.	Ata da reunião da EIVL.	GIID; CME	x	x	x	x
			2. Divulgação dos/as Conselheiros/as Locais para a Igualdade.	Divulgar e informar até 2023.	N.º de canais de informação utilizados. N.º de informações produzidas.	GIID; CME/ Divisão de Comunicação (DC)	x	x		

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
INTERNA			3. Divulgação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) e Grupo Interno para a Igualdade e Não Discriminação (GIID)	Divulgar e informar até 2023.	N.º de canais de informação utilizados. N.º de informações produzidas.	GIID; CME/DC	x	x		

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
EXTERNA		Concertar e agilizar procedimentos institucionais que incorporem o princípio da igualdade e não discriminação na ação e na estratégia da CME.	4. Divulgação do trabalho da Câmara e de parceiros em matéria de promoção da igualdade e não discriminação através da: criação do "Espaço Virtual", separador temático CME para divulgação de informação sobre a Igualdade de Género e não discriminação, de práticas de referência desenvolvidas por entidades/agentes do concelho.	Até final de 2022 criar espaço virtual e produzir materiais de divulgação.	Nº de documentos, notícias e links publicados. N.º de entidades envolvidas. Nº de hits de visualização da subpágina.	Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL); GIID; CME/DC; Rede Social	x			

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
EXTERNA			5. Promover a revisão/ enriquecimento da oferta municipal em curso numa ótica de maior inclusão	Rever uma oferta municipal por ano.	Nº de ofertas revistas. Nº de participantes.	CME/DSC	x	x	x	x
INTERNA	Prevenção, sensibilização e esclarecimento	Concertar e agilizar procedimentos institucionais que incorporem o princípio da igualdade e não discriminação na ação e na estratégia da CME.	6. Realização de campanhas promocionais onde as questões da Igualdade e Não Discriminação, no Município de Évora, estejam presentes.	Realizar anualmente, pelo menos, uma campanha até final de 2025.	Nº de campanhas realizadas. Nº de suportes utilizados. Nº de materiais produzidos.	EIVL; GIID; CME/DC; UE	x	x	x	x

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
INTERNA			7. Adoção de linguagem inclusiva, não sexista e não discriminatória nos documentos e instrumentos de comunicação (formulários, brochuras, website, redes sociais, cartazes, convites).	Até ao final de 2025 50% dos documentos avaliados estão redigidos em linguagem inclusiva e não discriminatória.	N.º de documentos que adotaram esta medida. N.º total de Documentos avaliados.	EIVL; CME/DC; GIID; UPAM		15%	35%	50%
	Formação		8. Ação de sensibilização/ formação dirigida a elementos das unidades orgânicas em linguagem inclusiva em função do género.	Realizar, pelo menos uma ação anual.	Nº de ações realizadas. % de participantes por sexo. Grau de satisfação dos participantes.	GIID; CME/DGP	x	x	x	x

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
INTERNA	Coordenação intra e interdepartamental		9. Inclusão da perspetiva de género e igualdade de género nos instrumentos de diagnóstico e planeamento do município.	Elaboração de 5 documentos estratégicos que expressam a perspetiva de género, até ao final de 2025.	N.º de documentos que integram a perspetiva de género.	Executivo / dirigentes; EIVL; GIID; Equipas Responsáveis pela elaboração dos documentos.	x	x	x	x
	Disseminação da informação disponível		10. Divulgação do Código de Conduta da CME junto dos trabalhadores/as do município.	Realização de duas (2) ações anuais.	N.º Iniciativas de divulgação implementadas.	EIVL; GIID; CME/UPAM	x	x	X	x
	Coordenação intra e interdepartamental		11. Inclusão de objetivos relacionados com igualdade de género no SIADAP 1.	Pelo menos 2 Departamentos/ 50% das Divisões com 1 objetivo, até final de 2025.	N.º Departamentos. Nº Divisões.	CME/DGP/DSC e DSO		x	x	x

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
INTERNA			12. Inclusão dos princípios da Igualdade de Género nos procedimentos Concursais realizados pela Divisão de Gestão de Pessoal.	Em 95% dos procedimentos concursais incluir a temática do género no conteúdo das provas de conhecimentos /entrevistas de seleção.	N.º de procedimentos concursais com a inclusão da temática do género no conteúdo das provas de conhecimentos /entrevistas de seleção.	CME/DGP		x	x	x
	Coordenação intra e interdepartamental		13. Criação e disseminação de norma interna para recolha de informação organizada por género em ações dinamizadas pelo município.	Publicar norma até final de 2022.	Documento/ norma. Nº de ações contabilizados por género.	CME/ Executivo; GIID	x	x	x	x

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
INTERNA	Formação	Desenvolver e aprofundar as competências no domínio da Igualdade de Género e Não Discriminação	14. Elaboração e implementação de um plano anual interno de capacitação sobre as temáticas da igualdade e não discriminação.	1 Plano/ano. 40% dos/as dirigentes com frequência de ações de formação. 20% dos trabalhadores/as com frequência de ações de formação.	1 Plano Produzido /ano. Nº de trabalhadores/as com participação em ações de formação em IG, por público-alvo. Nº total de trabalhadores/as.	CME/DGP/ DSC/DSO; GIID	x	x	x	x

OE2 - **Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional**

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
INTERNA	Prevenção, sensibilização e esclarecimento	Contribuir para uma melhor conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar	15. Levantamento de opinião utilizando metodologias participativas para o aprofundamento do Diagnóstico Interno da Autarquia em matéria de Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.	Garantir a participação de 25% dos trabalhadores até final de 2024.	N.º de grupos de debate constituídos.	CME/DGP; GIID	x	x	x	
			16. Promoção de ação de sensibilização sobre direitos e deveres na parentalidade sobre temas como: as licenças, dispensas, reduções de tempo de trabalho e faltas a que tenham direito no âmbito da legislação.	Realizar 2 ações/ano de sensibilização/ formação junto de trabalhadores/as.	N.º de ações realizadas. N.º de participantes/ sexo. Grau de Satisfação dos participantes.	CME/DGP/GAT		x	x	x

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
INTERNO E EXTERNO	Prevenção, sensibilização e esclarecimento	Contribuir para uma melhor conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar	17. Implementação do programa "Ser a Brincar" na interrupção letiva de Verão.	Realização anual do programa.	Nº de crianças abrangidas/sexo. N.º de Agregados familiares beneficiados. Grau de satisfação dos participantes.	CME/DEIS; Agrupamentos de Escolas; UF Bacelo e Srª Saúde	x	x	x	x
			18. Implementação do Programa Okupa-te - nas pausas letivas.	Realização anual do programa.	N.º de crianças abrangidas/sexo. N.º de Agregados familiares beneficiados. Grau de satisfação dos participantes.	CME/DJD	x	x	x	x

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
INTERNO	Disseminação da informação disponível		19. Promoção e sistematização e divulgação das práticas e medidas implementadas pelo município que contribuem para a conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar.	Elaborar instrumento de compilação e divulgação até final de 2023.	Instrumento de compilação e divulgação. Nº de ações identificadas.	CME/DGP	x	x		
	Trabalho em rede e governação	Envolver e sensibilizar as instituições organizações do terceiro setor e empresas locais para a Igualdade de Género difundindo boas práticas.	20. Realização de levantamento de práticas promotoras de IG nas entidades do terceiro setor e empresas no concelho de Évora.	Elaboração de brochura até final de 2024.	N.º de entidades envolvidas. Nº de práticas identificadas.	CME/NERE; ANJE; IPSS		x	x	

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
EXTERNO	Apoio a públicos específicos	Desconstruir estereótipos de género associados a profissões e áreas científicas.	21. Realização de campanha para promover o empoderamento e empreendedorismo através da descoberta de profissões com sub-representação de sexo/género.	Execução da Campanha em 2024.	N.º de empresas que colaboram. N.º de entidades educativas que participam.	CME; NERE; ANJE; Agrupamentos de Escolas do concelho; UE		x	x	
			22. Programa de Capacitação para desempregadas/os na área da igualdade e não discriminação. e/Ou Integrar módulo sobre IGND em 25% da oferta formativa do IEFP.	Realização de pelo menos 1 ação/ano.	Nº de ações realizadas. N.º de participantes/ sexo. Grau de Satisfação dos participantes.	IEFP	x	x	x	

OE3 - **Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres**

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
EXTERNA	Prevenção, sensibilização e esclarecimento	Implementar projetos/ ações de cariz preventivo em áreas temáticas diversas que promovam estilos de vida saudável.	23. Realização de Ações diversas de (in)formação/ sensibilização de cariz preventivo na área da saúde.	Realizar 2 ações/ ano.	N.º de sessões. N.º de participantes.	CME; UCC- Unidade de Saúde Familiar		x	X	X

OE4 - **Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social**

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
EXTERNA	Capacitação	Informar e sensibilizar a comunidade para as questões da Igualdade e Não Discriminação.	24. Realização de ações sobre a temática da igualdade e cidadania para entidades parceiras do Conselho Local de Ação Social de Évora.	Realizar 1 ação/ano.	N.º de sessões. N.º de participantes/ sexo. Índice de Satisfação.	GIID	x	x	x	x

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
EXTERNA	Apoio a públicos específicos	Promover a inclusão digital enquanto fator preditor da igualdade de género.	25. Realização de programa de formação em alfabetização digital para mulheres idosas.	Implementar resposta com uma ação por semana em grupo piloto.	Nº de sessões realizadas. Nº de participantes.	CME/DEIS/DITI	x	x	x	x
		Contribuir para a inclusão das comunidades ciganas no concelho.	26.Desenvolvimento de ações na área do *mainstreaming* de género junto das mulheres ciganas do concelho.	Realizar 1 ciclo de competências pessoais por ano.	Nº de sessões realizadas. Nº de participantes.	CME/DEIS/URIDI		x	x	x
		Reforçar a efetiva inclusão da pessoa com deficiência.	27. Criação de programa de apoio e inclusão do Cuidador Informal.	Apresentar proposta de programa.	Nº de sessões realizadas. Nº de participantes.	CME/DEIS/ Grupo Trabalho Deficiência; Agrupamentos de Escolas; IPSS da área da educação		x	x	x

OE5 - **Reforçar na vertente externa a intensificação da IMH em outras áreas que foram consideradas prioritárias (Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal; Mobilidade; Juventude; Desporto; Cultura, Participação Cívica e Política)**

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
EXTERNA	Apoio a públicos específicos	Promover a acessibilidade como condição essencial para o pleno exercício de direitos de cidadania.	28. Plano de Promoção das Acessibilidades.	Criar percursos acessíveis.	Nº de intervenções/ ano: Curto Prazo - prioridade 1 Médio Prazo – Prioridade 2	CME/DAM CME/DORU CME/ DOMAS	x	x	x	x
			29. Implementar o plano "Évora – Turismo para Todos".	Criar 5 produtos tangíveis.	Website Aplicação móvel Guia turístico Sinalética acessível Intervenções em espaço público	CME/DCP; Rede Social	x	x	x	x
		Envolver os jovens na definição de políticas no âmbito da IG e da Não Discriminação	30. Criação de projeto Jovens Embaixadores pela Igualdade.	Implementar o projeto junto dos membros do CMJE e dos estabelecimentos de ensino secundários.	Nº de jovens envolvidos. Nº de atividades realizadas.	CME/DJD; Conselho Municipal de Juventude; Agrupamentos de Escolas; Associações Juvenis		x		

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
EXTERNA	Apoio a públicos específicos	Fomentar a atitude empreendedora e liderança Feminina	31. Realização de programa de mentoria com mulheres que se destacaram/ destacam no exercício de funções em cargos de liderança (role modell).	Realizar 2 Atividades de mentoria/ano.	N.º de atividades de mentoria realizadas. N.º de participantes.	CME/DJD; Universidade de Évora; Associações Juvenis	x	x	x	x
		Promover uma maior igualdade de oportunidades no acesso e participação no desporto, tendo em conta as características específicas de género dos munícipes do Concelho de Évora	32. Desenvolvimento junto dos clubes e de coletividades desportivas locais ações de formação/ sensibilização, por ano, sobre estereótipos de género.	Realizar uma ação por ano.	Nº. de ações de formação/ sensibilização. Natureza das ações formação/ sensibilização. Nº. de participantes nas ações de formação/ sensibilização/ por sexo.	CME/DJD; Associações desportivas		x	x	x

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
EXTERNA	Apoio a públicos específicos	Melhorar o espaço de recreio de uma escola a partir da análise e desenho colaborativo de toda a comunidade escolar através de um processo coletivo de reflexão, aprendizagem e tomada de decisões, numa perspetiva de género.	33. Criação e implementação do Projeto Piloto "Brincar Lá Fora".	Desenvolver processo participativo em escola piloto até final de 2023.	Nº de sessões realizadas. Nº de propostas. Nº de participantes. Intervenção no espaço de recreio até final de 2024.	CME/DEIS/ DJD; UE e Agrupamentos de escolas.	x	x		

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
EXTERNA	Prevenção, sensibilização e esclarecimento	Consciencializar e sensibilizar participantes e comunidade em geral para os mecanismos da desigualdade de género através de ferramentas digitais.	34. Implementação do projeto "Cabaz Digital".	Produção e publicação de guiões e catálogos de produtos em formato e-book até final de 2025.	Nº de produtos concebidos. Nº de produtos publicados.	CME-DEIS/ CHAIA-UÉ			x	

Plano de Ação Para a Prevenção e Combate à Violência Contra as Mulheres e Violência Doméstica 2022-2025

OE1 – **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**

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
EXTERNA	Prevenção, sensibilização e esclarecimento	Promover e disseminar uma cultura de igualdade, não discriminação e não violência, nos diferentes contextos institucionais e sociais da cidade.	35. Identificação de pontos críticos de segurança no concelho que, pelas suas características poderão constituir-se como zonas de risco para a integridade física dos munícipes.	Realizar reunião de trabalho com forças de segurança e especialista da área até final de 2023.	Nº de participantes. Nº de entidades representadas.	CME/PSP		x		
			36. Desenvolvimento de ações de comunicação e capacitação para a consciencialização sobre os fenómenos de violência de género e doméstica.	Realizar uma campanha por ano em diversas temáticas.	Nº de ações desenvolvidas. Nº de participantes nas sessões.	Associação Ser Mulher; Associação Chão de Meninos; APMJ; CME; NAV/Cáritas Évora; PSP	x	x	x	x

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
EXTERNA		Aumentar os níveis de conhecimento sobre desigualdades, discriminação, violência de género e violência doméstica	37. Promoção de iniciativas junto das comunidades educativas da rede de estabelecimentos de ensino da cidade, para o desenvolvimento de contextos mais inclusivos, igualitários e não discriminatórios.	Apresentação dos conteúdos aos agrupamentos escolares até junho 2022/23.	N.º de escolas envolvidas. Nº de turmas participantes. Nº de ações realizadas. Nº de participantes.	Associação Chão de Meninos; CME; APMJ; GNR	x	x	x	x
	Apoio a públicos específicos	Concertar, consolidar e divulgar conceitos e práticas promotoras da igualdade de género na lógica de prevenção dos diferentes tipos de violência e da discriminação.	38. Ações educativas continuadas junto de alunos do 2º, 3º ciclo e ensino secundário sobre comportamentos agressivos.	Realizar 1 ação por ano e por nível de ensino.	Nº de ações realizadas. Nº de alunos participantes.	CRI		x	x	x

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
			39. Campanhas de sensibilização para a comunidade, com o foco nas relações saudáveis a desenvolver numa freguesia urbana e numa freguesia rural.	Realizar uma campanha de sensibilização numa freguesia urbana e numa freguesia rural até final de 2025.	Nº de campanhas realizadas. Nº de meios de comunicação utilizados.	CME; ACES/UCC; CPCJ; NAV/Cáritas Évora		x	x	x
	Prevenção, sensibilização e esclarecimento	Transversalizar a temática da VMVD.	40. Realização de ação informativa sobre a violência doméstica e violência de género dirigida aos Centros de Convivo para Idosos do concelho.	Dinamizar sessão em todos os centros de convívio de idosos do concelho.	Nº de sessões realizadas. Nº de participantes.	CME/DEIS; NAV/Cáritas Évora	x	x	x	x

Plano de Ação Área Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características 2022-2025

OE1 – Garantir a transversalização das questões da OIEC

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
EXTERNA	Prevenção, sensibilização e esclarecimento	Divulgar informação útil e diversa a nível regional e nacional.	41. Criação de Plataforma On-line	Disponibilização de plataforma on-line até final de 2023.	Plataforma on-line. Nº de visualizações/ utilizadores.	CME/DEIS; EIVL/UE/ Núcleo Feminista de Évora		x	x	x
		Garantir o acesso à informação, aos serviços de apoio, e às associações/ grupos informais por parte das pessoas LGBTI e dos seus familiares.		Disponibilização de informação até final de 2023.	Nº de indicadores de informação recolhidos. Nº de acessos registados.			x	x	x

OE2 - **Capacitar a rede de parceria para a prevenção e o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e caraterísticas sexuais**

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
EXTERNA	Prevenção, sensibilização e esclarecimento	Qualificar a intervenção técnica local nesta temática.	42. Ações de formação destinadas ao pessoal técnico das entidades parceiras da Rede Social de Évora.	Realizar uma sessão formativa por ano.	Nº de sessões realizadas. Nº de entidades participantes. Nº de participantes.	EIVL; UCC; Rede Social		x	x	x
			43. Criação de sistema de informação sobre a temática.	Definir indicadores de informação até final de 2023.	Indicadores de informação.	EIVL; Rede Social		x	x	x

Medidas transversais - Planos de Ação IMH/VDVM/ OSIEGC 2022-2025

OE1- Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
INTERNA E EXTERNA	Apoio a públicos específicos	Integrar a perspetiva da Igualdade de género em programas educacionais.	44. Criação de ação relacionada com a Igualdade de Género no âmbito das Atividades de Enriquecimento Curricular.	Apresentar proposta de conteúdo até final de agosto de 2022. Iniciar implementação no ano letivo 2022/23.	N.º de atividades realizadas. N.º de participantes.	CME/DEIS	x	x	x	x
EXTERNA	Capacitação	Promover o aumento de competências, de Pessoal Docente e Não Docente, nas áreas específicas de Igualdade de género e Não Discriminação.	45. Realização de ações de capacitação em matérias relacionadas com a Igualdade e Não Discriminação destinadas ao Pessoal Docente e Não Docente dos estabelecimentos de ensino do município.	Realizar 2 ações/ ano	N.º de ações realizadas. N.º de participantes /sexo. Grau de satisfação dos participantes.	GIID; Universidade de Évora; Rede Social		x	x	x

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
	Prevenção, sensibilização e esclarecimento	Garantir que as escolas se assumam como locais privilegiados de promoção da Igualdade de Género, de aceitação da pluralidade humana e de combate a qualquer tipo de discriminação e violência com base na orientação sexual, identidade e expressão de género.	46. Elaboração e Desenvolvimento de programa anual, concertado e inovador com a participação de entidades e instituições que no concelho promovem ações, programas e projetos no âmbito da igualdade e não discriminação no seio da comunidade escolar.	Até junho de cada ano realizar reuniões para o planeamento do programa.	Programa Elaborado. N.º de ações realizadas. N.º de participantes por sexo. Grau de satisfação dos participantes.	CME/GIID; Agrupamentos de Escolas do Concelho; IPDJ; CRI; Chão dos Meninos; Associação Ser Mulher; UCC- Saúde escolar; Rede Social	x	x	x	x

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
		Disseminar projetos de referência realizados nos estabelecimentos de educação e ensino no domínio da igualdade e não discriminação, bem como recursos lúdico pedagógicos em matéria de Igualdade e Não Discriminação.	47. Criação de uma montra virtual, para apresentação e divulgação das práticas e recursos pedagógicos.	Atualização a cada 6 meses.	N.º de videocasts. N.º de Visualizações.	CME; Agrupamentos de Escolas; IPSS da área da Eucação		x	x	x

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
		Promover e disseminar uma cultura de igualdade, não discriminação e não violência, nos diferentes contextos institucionais e sociais da cidade.	48. Realização de ciclo de atividades artísticas em torno das temáticas expressas no plano.	Realizar uma ação por ano.	N.º de ações desenvolvidas. N.º de participantes por sexo.	Rede Social	x	x	x	x
		Dar visibilidade à temática da Igualdade entre Mulheres e Homens, Violência Doméstica e Violência contra Mulheres e Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características.	49. Criação de uma Agenda Local l para assinalar e/ ou comemorar datas simbólicas no âmbito da igualdade de Género e Não Discriminação em parceria com os agentes locais.	Até ao mês de Março de cada ano criar o plano anual intersectorial.	Nº de datas assinaladas. Nº de atividades envolvidas.	GIID; EIVL	x	x	x	x

Vertente	Domínio	Objetivo específico	Medidas	Metas	Indicadores	Responsáveis parceiros	Calendarização			
							2022	2023	2024	2025
EXTERNA	Apoio a públicos específicos	Consolidar as temáticas da Igualdade entre Mulheres e Homens, Violência Doméstica e Violência contra Mulheres e Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características no território.	50. Apoiar candidaturas de agentes sociais e culturais do concelho nas áreas da Igualdade entre Mulheres e Homens, Violência Doméstica e Violência contra Mulheres e Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características.	Apoiar todas as candidaturas de agentes sociais e culturais do território em função das competências e recursos do município.	Nº de agentes que apresentam candidatura. Nº de candidaturas apoiadas.	CME/DSC	x	x	x	x

9. Modelo de Governação

Como ficou demonstrado em capítulos anteriores deste documento, o PMIND é eminentemente co construído e resulta de um processo de efetiva participação de diferentes agentes que se corresponsabilizam pela implementação da estratégia preconizada no Plano.

O PMIND é coordenado pela Câmara Municipal de Évora, sendo que o modelo de coordenação assentará num processo de cooperação, reflexão integrada e participativa entre diversos atores, gerador de condições para a aprendizagem e inovação. Alicerça-se na construção de parcerias consistentes numa relação de interdependência e envolvimento, reforçando deste modo a transversalização da perspetiva de género.

Ao Município de Évora **caberá ainda a nível interno**, mobilizar, articular e envolver os diferentes departamentos e divisões da câmara municipal e a nível externo, o estabelecimento de contactos e encontros com outras Autarquias e entidades no sentido de partilhar experiências na execução de planos para a igualdade, bem como identificar aprendizagens e boas práticas nas dimensões identificadas e que possam ser disseminadas/implementadas noutros territórios.

Neste contexto, numa primeira linha de atuação, foi definida uma estrutura interna, **Grupo Interno para a Igualdade e Não Discriminação (GIID)** interdisciplinar e interserviços (Departamento Sóciocultural - Divisão de Cultura e Património, Divisão de Educação e Intervenção Social, Divisão de Juventude e Desporto; Divisão de Gestão de Pessoal e Divisão de Ambiente e Mobilidade) que ancorado nas figuras das/os Conselheiras/os Municipais para a Igualdade, consiga, através dos/as diferentes interlocutores/as a convocar, assegurar as medidas internas do plano e promover a articulação regular com as entidades locais para promover o impulso e desenvolvimento do referido plano.

Será igualmente constituída uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, constituída pelo: a) Vereador com a área da igualdade; b) Conselheira Interna e Conselheira Externa para a Igualdade; c) Chefe de Divisão de Comunicação; d) Diretor do Departamento dos Serviços Operacionais; e) Diretor do Departamento Sociocultural; f) Especialistas nos domínios da ENIND, que se pretende que tenham uma participação ativa numa perspetiva de trabalho em rede, na efetiva partilha e responsabilização ao nível da informação e participação entre os parceiros do território, reforçando a reflexão e debate do desenvolvimento social local;

À EIVL compete, a dinamização de sessões de reflexão/reuniões regulares ao longo dos primeiros 12 meses para análise da execução das medidas, bem como a validação dos Relatórios de Execução.

Para o desenvolvimento do PMIND, a Câmara Municipal de Évora continuará a contar com o apoio e contributos do Grupo de Trabalho para o Combate à Violência contra Mulheres e Violência Doméstica. Este grupo foi criado no seio da RIIDE (Rede de Intervenção Integrada do Distrito de Évora) e integra as seguintes entidades/organizações: Administração Regional de Saúde; Associação de Amigos da Criança e da Família Chão de Meninos, Associação Ser Mulher, Comissão Proteção de Crianças e Jovens, Núcleo de Apoio à Vitima da Arquidiocese de Évora, Centro Distrital de Segurança Social de Évora, Policia de Segurança Pública, Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, Centro de Respostas Integradas, Associação Portuguesa de Mulheres Juristas e Câmara Municipal de Évora.

À **entidade externa**, a contratar para realizar a avaliação, competirá o apoio às equipas para definição da melhor metodologia para operacionalizar a necessária interseccionaliadade do Plano com outros Planos Municipais em vigor, como sejam o Plano Educativo Local, o Plano Municipal para a Integração das Comunidades Ciganas e os planos de ação das Unidades de Rede e Grupos de trabalho constituídos no seio do CLASE, que operam em cooperação e coresponsabilização nas áreas da Deficiência, Sem Abrigo, Saúde Mental e Envelhecimento Positivo.

10. Avaliação do Plano Para a Igualdade e Não Discriminação

10.1. Enquadramento

A avaliação do Plano para a Igualdade será realizada por uma equipa de avaliadores externos que apresente garantias de independência e de rigor técnico e científico na análise e avaliação do Plano para a Igualdade. As atividades de avaliação a contratualizar com a referida equipa vão para além da avaliação do produto, na medida em que se pretende implementar um sistema de monitorização e avaliação para todo o projeto. O conjunto das práticas avaliativas deste sistema constituirá um contributo externo especializado para monitorizar a execução física do projeto e desenvolver estratégias de melhoria contínua no desenho, implementação e avaliação do impacto do Plano para a Igualdade.

10.2. Conceção de avaliação e de monitorização (Porque se avalia?):

A monitorização e a avaliação (M&A), procedimentos chave do "ciclo de qualidade" (tal como preconizado pelo ciclo PDCA – *Plan, Do, Check, Act*) de desenvolvimento deste projeto, deverá contribuir para uma gestão eficaz e eficiente das ações, para aumentar o compromis-

so e a corresponsabilização das entidades públicas e privadas envolvidas e para proceder à prestação de contas (*accountability*) perante a sociedade e a entidade financiadora.

Assume-se a avaliação como um processo independente, participado e sistemático que inclui a monitorização, entendida esta como o "procedimento que permite acompanhar e controlar o processo de intervenção por forma a identificar eventuais desvios face ao previsto, através da utilização de um sistema de registo". A principal questão orientadora da monitorização e da avaliação intermédia é a de saber se "estamos a fazer as coisas da forma correta".

A contínua monitorização do desempenho do projeto permitirá verificar o que está a correr bem e menos bem, bem como os desafios que vão surgindo. Quanto à avaliação, esta procurará assegurar a prossecução eficaz e eficiente dos objetivos e das estratégias definidas. Incidirá sobre os resultados, mas também sobre todo o processo, desde a conceção (objetivos) aos impactos (identificação dos efeitos – positivos ou negativos, intencionais ou não intencionais – de modo a compreender em que medida as atividades foram bem sucedidas em termos de resultados e qual a magnitude dos seus efeitos no bem-estar das pessoas), passando pelo dispositivo de operacionalização, gestão e afetação de recursos. Na avaliação do impacto usar-se-ão métodos de avaliação contrafactual e avaliação baseada na teoria (em particular da Teoria da Mudança (AECF, 20046 ; Aspen Institute, 20047; Eguren, 20108 ; European Commission, 20089 ; Stern, 2012).

10.3. Objeto da monitorização e da avaliação (O que se vai avaliar?):

A monitorização e a avaliação terão por objeto as ações implementadas, os processos concretizados, os produtos realizados nas diversas fases do projeto, desde o diagnóstico à implementação e avaliação de impacto social do Plano Municipal para a Igualdade. Com a monitorização ir-se-á, por comparação com o planeado: a) identificar desvios; c) identificar as causas dos desvios; c) compreender os constrangimentos; d) definir medidas corretivas; e) ajustar objetivos e/ou indicadores e/ou metas que se considerem convenientes e sejam passíveis de alteração.

Serão consideradas, entre outras, as seguintes dimensões gerais de análise/avaliação do projeto: 1) diagnóstico inicial e alinhamento com a ENIND; 2) carácter público e compromisso coletivo do município e outros atores e *stakeholders*; 3) ações de divulgação do plano; 4) estrutura interna e qualidade intrínseca do plano; 5) estrutura de governação (modelo de governação e modos de participação dos principais *stakeholders*); 6) pontos fortes, pontos fracos, oportunidades e ameaças do plano; 7) impacto esperado do plano (nas pessoas, nas organizações e no território); 8) propostas de melhoria a incorporar no futuro.

Assim, os principais critérios específicos a usar pela equipa de avaliação externa sobre a fase de elaboração do Plano de Igualdade serão os seguintes: 1) adequabilidade (avaliação das condições necessárias à implementação do Plano no município); 2) utilidade (avaliação

da qualidade do Plano e grau de cumprimento com os objetivos propostos); 3) boa governação e transparência (avaliação do modelo de governança previsto para acompanhamento e avaliação do plano).
Adicionalmente, poderão ser utilizados outros critérios que possibilitem obter um melhor conhecimento acerca da implementação do plano e, o reforço do aprimoramento de medidas que contribuam para o sucesso da intervenção.

10.4. Instrumentos de Recolha de Dados (Com que se avalia?)

A avaliação do Plano de Igualdade e da sua implementação exige uma rigorosa e fidedigna recolha de dados, provenientes de informação documental disponível e de informação provocada, nomeadamente através da realização entrevistas, questionários, grupos focais, e outras técnicas que a equipa externa de avaliação considere relevantes para o efeito. São exemplos: a) atas das reuniões de Câmara e da Assembleia Municipal; b) quadros de bordo trimestrais de monitorização das atividades constantes no Plano; c) ficha de avaliação a aplicar ao público-alvo no final da execução de cada atividade/medida prevista no plano; d) inquéritos aplicados a *stakeholders* e entidades responsáveis pela aplicação de cada medida que possam ser envolvidos no futuro; e) registos videográficos das atividades/medidas previstas no plano; f) visualizações na página web do plano para a igualdade; g) cobertura noticiosa nos media.

10.5. Momentos de avaliação e de monitorização (Quando se avalia?):

Os processos de monitorização e avaliação são transversais a todas as fases do projeto, pelo que se centrarão no seu início (avaliação *ex-ante*), durante o processo (avaliação *on--going*) e final (avaliação *ex-post*). O relatório final incluirá reflexões sobre os efeitos e o impacto do Plano.

10.6. Produto (Entregável):

O Relatório de Avaliação do Plano é o produto da atividade "Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade". A produção deste Relatório não invalida que outros reportes sejam fornecidos ao longo do processo pela equipa de avaliação externa à equipa técnica, para análise e discussão e eventual disponibilização a outros *stakeholders*. Nomeadamente, poderá ser necessária a existência de relatório de monitorização das atividades que sistematizem a evolução dos indicadores de execução física e financeira das ações propostas e de informação qualitativa, sempre que relevante, sobre o processo de desenho, execução/gestão e avaliação do Plano.

Praça de Sertório, 7004-506 Évora
cmevora@cm-evora.pt
www.cm-evora.pt
266 777 000
@EvoraNoticias

ÉVORA
Câmara Municipal