



**MédioTejo**  
**EM IGUALDADE**

**RELATÓRIO  
DE EXECUÇÃO**

## FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

**Título:** Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

**Data do relatório:** 31 de maio de 2023

**Promotor:** Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo

**Município de Ourém e a Equipa Para a Igualdade na Vida Local (EIVL)**

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

**Cofinanciado por:**



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	3
METODOLOGIA DE RECOLHA DE DADOS .....	4
EXECUÇÃO DOS INDICADORES PREVISTOS NO PLANO .....	6
IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS PREVISTAS PARA 2023 (ATÉ AO TÉRMINO DO PERÍODO DE EXECUÇÃO DA OPERAÇÃO FINANCIADA).....	9
IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GOVERNAÇÃO .....	15
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	16

## INTRODUÇÃO

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), elaborado para dar resposta às necessidades identificadas aquando da elaboração do diagnóstico, é um documento que apresenta diversos conteúdos que sustentam a atuação estratégica do Município em matéria de política pública para a igualdade de género e a não discriminação.

Este Plano constitui-se como um instrumento operativo que identifica as prioridades estratégicas de intervenção, identificando os objetivos estratégicos específicos, que se materializam em medidas concretas e territorializadas, para se alcançar um futuro “mais igual e menos discriminatório”. Este documento foi planeado com base nos pressupostos e nos planos de ação definidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), no plano de ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos, e no lema da Agenda 2030 – Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável – “Ninguém pode ficar para trás”.

Neste sentido, o Município de Ourém reforçou o seu forte compromisso político para a promoção da igualdade de género, aprovando o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, em Assembleia Municipal, no dia 24 de abril de 2023.

O resultado da implementação das medidas previstas para o primeiro ano de execução deste plano, reflete-se no presente relatório aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local e disponibilizado na página do Município, no separador criado para a dinamização das atividades realizadas no âmbito do PMIND.

## METODOLOGIA DE RECOLHA DE DADOS

O presente relatório de execução das ações previstas para o ano de 2023 – desde a sua aprovação até ao término do período de execução, dentro do prazo da operação financiada - teve por base uma metodologia qualitativa e quantitativa, que se baseou, genericamente, na descrição das medidas do plano de ação, dos indicadores de concretização e do grau de execução, suportado por evidências.

A **informação foi organizada e estruturada** da seguinte forma:

- Atividades previstas, indicadores de concretização, grau de execução e apresentação de evidências
- Identificação dos objetivos estratégicos da ENIND;
- Identificação dos objetivos específicos;
- Referência à dimensão a que se aplica – interna ou externa;
- Apresentação e descrição das medidas desenvolvidas no âmbito desses objetivos;
- Identificação dos indicadores de concretização;
- Grau de execução da medida;
- Apresentação das evidências.

A recolha da **informação/ evidências** foi efetuada junto do município, através dos elementos da Equipa para a Igualdade na Vida Local, nomeadamente sobre:

- As publicações nas redes sociais e no *website* do município;
- As atas das reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- Os *Flyers/ posters* informativos e de sensibilização;
- As sessões de sensibilização / *workshops* / iniciativas de diálogo;
- Os guias de orientação/ recomendações.

Em suma, pretende-se com o presente relatório, identificar o nível de execução das medidas implementadas até ao término do período de execução e apresentar as evidências de concretização destas medidas.



## EXECUÇÃO DOS INDICADORES PREVISTOS NO PLANO

O plano de ação do Município contempla 35 medidas, das quais 21 encontravam-se previstas para o primeiro ano de implementação. Destas, foram implementadas - no período de execução - 15 medidas, correspondendo a um nível de execução de 71%. No **Quadro 1** apresentam-se as medidas desenvolvidas e os indicadores de concretização previstos e executados no ano de 2023, dentro do período de execução, bem como as medidas planeadas para o restante período.

Vertente	Medida	Indicador de concretização	Previsto	Executado
Interna	1. Promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano	N.º de reuniões e/ou presença em eventos	3	3
Externa	2. Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação	N.º de ações de sensibilização	1	1
Interna	3. Divulgar o PMIND	N.º de ações de divulgação	1	1
	4. Afetar recursos financeiros no orçamento municipal para implementação de medidas do PMIND	Existência de verbas destinadas ao PMIND	1	0*
	5. Criar um separador temático no site do Município	N.º de separadores temáticos	1	1
Externa	6. Dinamizar sessões de informação e/ou sensibilização junto das empresas e organizações no âmbito da IGND e conciliação entre a vida pessoal e familiar	N.º de sessões realizadas	1	0*

	7. Criar guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada, entre homens e mulheres	N.º de guias criados	1	1
<b>Interna</b>	8. Incluir a temática de género e não discriminação nas provas de conhecimentos dos procedimentos concursais	N.º de questões incluídas nas provas de conhecimentos	1	0*
	9. Criar procedimentos específicos ou divulgar os procedimentos já existentes para denúncia e/ou apresentação de queixa bem como sobre procedimentos de reparação de danos em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho	N.º de procedimentos criados e/ou divulgados internamente	1	1
	10. Criar iniciativas de diálogo com os/as colaboradores/as ou representantes para avaliação de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros.	N.º de iniciativas	1	1
	11. Divulgar medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc.	N.º de ações de divulgação	1	1
<b>Externa</b>	12. Promover a igualdade de oportunidades no Desporto Escolar	N.º de cartazes afixados**	1	1



<b>Externa</b>	13. Promover ações de alfabetização digital de mulheres adultas	N.º de ações de alfabetização digital	1	0**
	14. Promover sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica	N.º de ações promovidas	1	1
	15. Promover workshop no âmbito da violência doméstica	N.º de workshop promovidos	1	1
	16. Promover ações de sensibilização para promoção de uma cultura de não violência junto de crianças do 1º CEB	N.º de ações promovidas	1	0*
	17. Promover ações de sensibilização para promoção de uma cultura de não violência junto de crianças do 2º e 3º CEB	N.º de ações promovidas	1	0*
	18. Reforçar a divulgação das estruturas especializadas para a intervenção na VD	N.º de ações de divulgação	1	1
	19. Promover ações de sensibilização sobre a saúde sexual feminina	N.º de ações de sensibilização	1	1
	20. Assinalar o Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18/10)	Publicação nas redes sociais e/ou Website do Município	1	0*
	21. Promover ações de sensibilização para jovens sobre o TSH	N.º de ações de sensibilização	1	1

\*A implementar fora do período de execução.

\*\* Alteração do indicador de concretização.

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

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública.

**1**

**Objetivo específico:** Dinamizar a EIVL

**Medida:** Promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano

A Equipa para a Igualdade na Vida Local tem como competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito deste Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. Neste sentido, a EIVL do município de Ourém tem realizado reuniões e participado em iniciativas do plano.

1. **Reunião de 10 de fevereiro de 2023** – Apresentação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.
2. **Reunião de 17 de março de 2023** – Apresentação das medidas a implementar até maio de 2023
3. **Reunião de 2 de junho de 2023** – Implementação das medidas do plano 2023

**Evidências:** Atas das reuniões no dossier de atividade.

**2**

**Objetivo específico:** Sensibilizar e esclarecer para a IGND

**Medida:** Dinamizar ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação

**Descrição:** O Município tem como objetivo promover anualmente ações de sensibilização dirigidas a toda a população, de forma a consciencializar para os problemas relacionados com as questões de igualdade e não discriminação, e a minimizá-los ou colmatá-los. Neste sentido, foi elaborado e impresso um *flyer* informativo com temas como a diversidade de género, a igualdade, e a utilização de uma linguagem inclusiva.

**Evidências:** Anexo I

Cofinanciado por:

3	<p><b>Objetivo específico:</b> Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas</p> <p><b>Medida:</b> Divulgar o PMIND</p> <p><b>Descrição:</b> A divulgação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação foi realizada através de uma publicação nas redes sociais, bem como no site oficial do Município.</p> <p><b>Evidências:</b> Anexo II</p>
4	<p><b>Objetivo específico:</b> Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas</p> <p><b>Medida:</b> Criar um separador temático no site do Município</p> <p><b>Descrição:</b> Criou-se no site oficial do Município, um separador onde se colocaram comunicações referentes à implementação do PMIND.</p> <p><b>Evidências:</b> Anexo III</p>

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

1	<p><b>Objetivo específico:</b> Promover a representação equilibrada na tomada de decisão</p> <p><b>Medida:</b> Criar guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada, entre homens e mulheres</p> <p><b>Descrição:</b> Criou-se um guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada entre homens e mulheres, de forma a desconstruir crenças e estereótipos enraizados na sociedade sobre esta temática.</p> <p><b>Evidências:</b> Anexo IV</p>
2	<p><b>Objetivo específico:</b> Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho</p>

	<p><b>Medida:</b> Criar procedimentos específicos ou divulgar os procedimentos já existentes para denúncia e/ou apresentação de queixa bem como sobre procedimentos de reparação de danos em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica</p> <p><b>Descrição:</b> O Município comprometeu-se a divulgar junto das colaboradoras e dos colaboradores os procedimentos para possíveis situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica, com a finalidade de sensibilizar e alertar sobre a temática e informar como reagir perante uma situação deste tipo. Deste modo, procedeu-se à divulgação do Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho através do site do município.</p> <p><b>Evidências:</b> Anexo V</p>
<p><b>3</b></p>	<p><b>Objetivo específico:</b> Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as</p> <p><b>Medida:</b> Criar iniciativas de diálogo com os/as colaboradores/as ou representantes para avaliação de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros.</p> <p><b>Descrição:</b> Cada vez é mais patente a necessidade de as entidades patronais adotarem medidas que contribuam para o aumento do bem-estar das/os trabalhadoras/es, através da criação e implementação de medidas que apostem na conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. Neste sentido, realizou-se no dia 14 de junho de 2023, um espaço de diálogo <i>online</i>, com 9 participantes, no qual se partilharam as políticas existentes nas instituições dos participantes e no qual se deu a conhecer outras políticas relacionadas com a temática.</p> <p><b>Evidências:</b> Anexo VI</p>
<p><b>4</b></p>	<p><b>Objetivo específico:</b> Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as</p> <p><b>Medida:</b> Divulgar medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc</p> <p><b>Descrição:</b> Cada vez é mais patente a necessidade de as entidades patronais adotarem medidas que contribuam para o aumento do bem-estar das/os</p>

trabalhadoras/es, que, em muito, tem a ver com promoção da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional dos mesmos. Elaborou-se assim, um documento com medidas de conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, entre outros, que foi divulgado por via de e-mail.

**Evidências:** Anexo VII

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

1

**Objetivo específico:** Incluir nos projetos educativos e respetivos Planos de Atividades uma vertente focada na temática da igualdade entre homens e mulheres.

**Medida:** Promover a igualdade de oportunidades no Desporto Escolar.

**Descrição:** Para promover a igualdade de oportunidades no desporto escolar, criou-se um *poster* informativo para afixar nas escolas do município.

**Evidências:** Anexo VIII

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

1

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

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

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

Com efeito, no dia 30 de maio de 2023, realizou-se uma sessão de informação *online*, dirigida à comunidade em geral, que reuniu a presença de 24 participantes. Foram abordados os conceitos de violência doméstica e de violência de género, bem como as origens e os tipos de violência.

Cofinanciado por

2	<p><b>Evidências:</b> Anexo IX</p> <hr/> <p><b>Objetivo específico:</b> Desenvolver iniciativas de sensibilização da comunidade para uma cultura de não violência</p> <p><b>Medida:</b> Promover <i>workshop</i> no âmbito da violência doméstica</p> <p><b>Descrição:</b> O <i>workshop</i> online (3h), dirigido às equipas técnicas especializadas e não especializadas, realizou-se no dia 26 de maio de 2023, contando com a participação de 44 pessoas. Nesta sessão foram abordados os conceitos, as origens e os tipos de violência doméstica, havendo vários momentos de interação entre os participantes e a formadora. O <i>workshop</i> foi divulgado nas redes sociais do município e da CIM Médio Tejo.</p> <p><b>Evidências:</b> Anexo X</p>
---	---

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção

1	<p><b>Objetivo específico:</b> Garantir a proteção e a segurança das vítimas</p> <p><b>Medida:</b> Reforçar a divulgação das estruturas especializadas para a intervenção na VD</p> <p><b>Descrição:</b> A divulgação das estruturas especializadas para intervenção da VD e dos respetivos contactos foi realizada através de uma publicação nas redes sociais.</p> <p><b>Evidências:</b> Anexo XI</p>
---	---

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados

1

**Objetivo específico:** Prevenir e combater as PTN

**Medida:** Promover ações de sensibilização sobre a saúde sexual feminina

**Descrição:** A 30 de maio de 2023, realizou-se uma ação de sensibilização *online*, dirigida a toda a população (2h), que reuniu a presença de 8 participantes, com o intuito de desconstruir ideias, quebrar tabus e sensibilizar para a saúde sexual feminina. A divulgação desta iniciativa foi efetuada através das redes sociais.

**Evidências:** Anexo XII

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

1

**Objetivo específico:** Garantir a proteção e a segurança das vítimas

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

**Descrição:** No âmbito da sensibilização para jovens sobre a temática do tráfico de seres humanos, foi criado conteúdo que se publicou nas redes sociais e no site municipal.

**Evidências:** Anexo XIII

## IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GOVERNAÇÃO

A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) de Ourém encontra-se constituída. A Equipa tem participado ativamente nas atividades estabelecidas no PMIND, como previsto nas suas competências definidas no Protocolo de cooperação com a CIG: “propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas”. A EIVL também já reuniu três vezes para abordar temas relacionados com o PMIND.




## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório reflete o trabalho desenvolvido desde a aprovação do PMIND até ao final do período de execução do Plano, dentro do prazo da operação financiada. Foi apresentada a metodologia de recolha de dados de forma clara e objetiva, suportada, *a posteriori*, por evidências, bem como identificados os indicadores de concretização previstos no plano e o respetivo grau de execução.

Como se pode verificar pelo **Quadro 1**, foram implementadas 71% das medidas previstas para o primeiro ano de execução do plano. Apesar do curto período para a execução das medidas, salienta-se que os resultados alcançados são motivadores, referindo-se, por exemplo, a elevada adesão às iniciativas *online* de sensibilização, aos *workshops* e aos espaços de diálogo/ reflexão. Também se assinala o empenho da autarquia e dos elementos da EIVL na dinamização de todos os conteúdos produzidos: publicações para as redes sociais e o *website*, *flyers*, guias de orientação e recomendações, posters, entre outros, bem como nas ações de sensibilização e *workshops* desenvolvidos.

A autarquia promoveu ainda outras atividades não previstas no PMIND, mas que, por se enquadrarem no âmbito da igualdade de género e da não discriminação, e que já se encontravam em calendário municipal, são tidas como muito meritórias no caminho percorrido.

Saliente-se ainda que, a Equipa para a Igualdade na Vida Local, se encontra constituída e já promoveu reuniões, cumprindo-se assim um dos principais objetivos.



# MédioTejo EM IGUALDADE

PLANO PARA A IGUALDADE E  
A NÃO DISCRIMINAÇÃO



Cofinanciado por:

