



azambuja
Município



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Avaliação Plano Municipal para a Igualdade da Azambuja

Conteúdo

1. Introdução	4
2. Metodologia de avaliação	5
3. Enquadramento da avaliação.....	6
4. O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - PMIND	6
4.1 Aprovação	6
4.2 Estrutura.....	7
5 Avaliação do PMIND.....	8
5.1 O alinhamento entre o Diagnóstico Municipal Igualdade e Não Discriminação e os Objetivos/Medidas do PMIND	8
5.2 A relação entre os objetivos estratégicos e específicos do PMIND e a ENIND	10
5.3 Identificação das Pessoas/Equipas Responsáveis pelo Plano, dos Recursos Humanos e Financeiros, e das Instituições Parceiras envolvidas.....	10
5.4 Justificação e enquadramento político associados às opções, objetivos e medidas do PMIND 11	

5.5	O PMIND e a dimensão das políticas de IND na página eletrónica da Câmara Municipal.....	15
5.6	Implementação do PMIND.....	16
5.6.1	Enquadramento.....	16
5.6.2	Avaliação quantitativa das metas alcançadas.....	18
5.6.3	Sucessos e insucessos da implementação do Plano	19
5.6.4	Fatores críticos de sucesso.....	27
5.6.5	Avaliação do impacto da implementação do PMIND no território.....	28
5.6.6	Ameaças e oportunidades para a boa execução do PMIND - Análise SWOT.....	29
6	Fatores externos.....	30
7	Notas Finais	31
	ANEXOS	33
	Nota Curricular da Avaliadora	34
	ENTREVISTA À EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL.....	35
	Entrevista aos órgãos de decisão política.....	39
	Respostas aos questionários.....	44
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45

Índice de Tabelas e Figuras

Tabela 1 - Organização das fases dos processos de adoção, implementação e avaliação dos Planos para a Igualdade	5
Tabela 2 - Fraquezas e Ameaças	9
Tabela 3 - Alinhamento do PMIND com a ENIND	12
Tabela 4 - Relação dos Eixos do PMIND com os objetivos SMART	16
Tabela 5 - Medidas executadas.....	18
Tabela 6 - Dificuldades e Propostas de Melhoria.....	26
Tabela 7 - Análise SWOT	29
Figura 1 Resultados de execução do PMIND.....	18
. Figura 2 - Questionário - Conhecimento sobre a política de promoção da igualdade	19
Figura 3 – Questionário - Conhecimento sobre o trabalho realizado.....	20
Figura 4 – Questionário - Conhecimento do PMIND.....	20
Figura 5 – Questionário - Utilidade do PMIND.....	21
Figura 6 - Questionário Stakeholders -Conhecimento de política de promoção de igualdade.....	22
Figura 7 - Questionário Stakeholders - Conhecimento do trabalho realizado.....	22
Figura 8 - Questionário Stakeholders – Comunicação Inclusiva	22
Figura 9 - Questionário Stakeholders - Conhecimento do PMIND.....	23
Figura 10 - Questionário Stakeholders - Participação em atividades do PMIND.....	23



Figura 11 - Questionário Stakeholders - Conhecimento da EIVL	23
Figura 12 - Questionário Stakeholders - Conselheiros	24
Figura 13 - Questionário Stakeholders - Trabalho realizado pela EIVL	24
Figura 14 - Questionário - Conciliação	25
Figura 15 - Questionário Stakeholders - Conciliação	26

Índice de Acrónimos

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CMA – Câmara Municipal de Azambuja

EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local

EIGE - Instituto Europeu Igualdade de Género

ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação

IMH – Igualdade entre Mulheres e Homens

ND – Não Discriminação

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PMIND - Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

1. Introdução

O processo de adoção dos Planos Municipais Para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) tem um enquadramento específico para o seu desenvolvimento que assenta em duas fases e na respetiva definição das atividades, produtos e critérios de avaliação (POISE e CIG, 2023).

Tabela 1 - Organização das fases dos processos de adoção, implementação e avaliação dos Planos para a Igualdade

Fases	Atividades	Produtos	Crítérios
Fase 1	Elaboração Diagnóstico	Relatório Diagnóstico	Adequabilidade Utilidade
	Elaboração e Implementação do Plano para a Igualdade	Plano para a Igualdade	Adequabilidade Utilidade Boa Governança e Transparência
		Relatório execução Plano para a Igualdade	Adequabilidade de execução Implementação modelo de governação
Fase 2	Divulgação e Avaliação do Plano para a Igualdade	Produto das ações de divulgação efetuadas	Divulgação
		Relatório de Avaliação do Plano	Adequação metodológica Abrangência Utilidade

Fonte: Poise-Aviso nº 22-2020-03, CIG 2023

No âmbito do citado enquadramento são também definidos o objetivo e dimensões a que devem corresponder os Relatórios de Avaliação dos Planos Municipais.

Por um lado, o objetivo central de concorrerem “(...) para uma reflexão conjunta sobre o processo realizado, permitindo desenvolver estratégias para uma melhoria contínua no desenho e implementação dos Planos para a Igualdade no futuro.” (POISE e CIG, 2023).

Por outro lado, a necessidade de integrarem como dimensões de análise e avaliação - dentro “(...) da abrangência dos dados recolhidos e profundidade da análise efetuada, permitindo apontar melhorias para o futuro.”, e da capacidade de “(...) avaliar o impacto da implementação do Plano para a Igualdade e identificar estratégias para o futuro.” (POISE e CIG, 2023) – o envolvimento dos diferentes atores e públicos-alvo, o balanço dos sucessos e insucessos, os fatores críticos para o sucesso nas fases e políticas públicas seguintes ao Plano, as ameaças e oportunidades que contextualizam os Planos e o balanço global do impacto da implementação do plano no território, incluindo nas autarquias.

O presente relatório de avaliação pretende assim dar resposta às dimensões de análise acima indicadas.

2. Metodologia de avaliação

O quadro formal desenhado para a avaliação induz, assim, numa avaliação sustentada por uma metodologia que combine os recursos e instrumentos qualitativos e quantitativos. No caso dos PMIND em geral, e do caso do município das Azambuja em particular, a metodologia assenta na análise de conteúdo dos seguintes materiais:

- O Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (RMIND);
- O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND);
- Os materiais desenvolvidos no âmbito da execução das diferentes medidas;
- As atas das reuniões de trabalho da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- A visualização da página eletrónica da Câmara Municipal da Azambuja;
- O Relatório de execução do Plano para a Igualdade;
- As respostas escritas a questões/tópicos de entrevistas¹ aos representantes da CMA;
- As respostas da EIVL às questões e solicitações feitas pela equipa de avaliação;
- As respostas aos questionários feitos internamente junto do pessoal da CMA e externamente junto dos *stakeholders*.

A relação, que se exige coerente, entre os objetivos e os critérios definidos entre a ENIND e o aviso de candidatura para o financiamento dos PMIND, por um lado, e os resultados da avaliação por outro lado, orienta a análise para três dimensões:

- I. Adequabilidade - avalia se estão criadas as condições necessárias à implementação do Plano no território;
- II. Utilidade - avalia a qualidade intrínseca do Plano e se este cumpre com os objetivos a que se propõe;
- I. Boa governação e transparência - avalia o modelo de governação para o acompanhamento e avaliação do Plano.

3. Enquadramento da avaliação

Em termos de enquadramento teórico e técnico, da avaliação do PMIND da Azambuja assenta na ENIND, no Regulamento Específico do Domínio da Inclusão Social e Emprego, publicado em anexo à Portaria n.º 97-A/2015, de 30 de março, no Aviso POISE nº 22-2020-03, no Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, por um lado, e na consulta de uma vasta bibliografia da CIG, do Instituto Europeu Igualdade de Género (EIGE), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e do Plano Global de avaliação 2014-2020 do Portugal 2020, entre outras entidades com trabalho de referência na avaliação de projetos e planos nas áreas da IND, e na área dos projetos financiados ao nível europeu, como é o caso dos PMIND.

4. O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - PMIND

4.1 Aprovação

¹ Não foi possível levar a cabo as entrevistas com os principais membros do executivo camarário, devido à impossibilidade de conciliar disponibilidades, tendo as respostas sido prestadas por escrito.

O PMIND foi primeiramente aprovado na reunião ordinária do executivo municipal de 14/03/2023, e posteriormente na sessão da Assembleia Municipal de 27/04/2023, ambas as aprovações foram por unanimidade.

4.2 Estrutura

O PMIND tem a estrutura seguinte:

- I. Introdução;
- II. Plano de ação - Fase I
 - Vertente interna;
 - Vertente externa;
- III. Plano de ação - Fase II
 - Vertente interna;
 - Vertente externa.

A estrutura do PMIND está assente em cinco eixos estratégicos que se identificam abaixo:

1. Eixo da Igualdade e Não discriminação como Condição;
2. Eixo da Capacidade Crítica em Igualdade e Não discriminação;
3. Eixo da Igualdade e Cidadania
4. Eixo do Emprego e a Conciliação entre as Vidas Profissional, Pessoal e Familiar;
5. Eixo da Institucionalização da Política Pública Local de Igualdade de Género.

Estes eixos aparecem nas duas fases do PMIND e nas duas vertentes: interna e externa.

A primeira fase termina com a avaliação, de acordo com os prazos definidos pela CIG no âmbito do financiamento do PMIND Azambuja + Igual.

A segunda fase prossegue com o desenvolvimento e implementação do Plano até ao final do atual ciclo político autárquico que se estima ocorrer em setembro/outubro de 2025.

Para cada eixo estratégico, estão definidos um ou dois objetivos, os quais por sua vez têm várias medidas e ações, cuja concretização permitirá alcançar os mencionados objetivos.

No PMIND está claramente enunciado o propósito de “Fazer de Azambuja um Município comprometido com a construção permanente da IND em todas as dimensões, enquanto condição para um presente e futuro económico, social e civicamente mais desenvolvido, moderno e inovador”.

Na introdução do PMIND é explicitado o processo que conduziu à elaboração e adoção do Plano – a realização do Diagnóstico Municipal de Igualdade e Não Discriminação, as metodologias utilizadas, bem como a necessidade de definir os recursos humanos e financeiros para o desenvolvimento do PMIND Azambuja +Igual.

No âmbito de uma análise meramente formal, é possível verificar, desde logo, que os objetivos, as medidas e as ações não estão numerados, contrariamente à ENIND cuja organização está devidamente numerada, e que a identificação/designação das medidas

e ações é extensa, o que pode dificultar a apreensão do respetivo conteúdo, traduzindo-se num obstáculo nos propósitos traçados para o PMIND.

Além disso, a própria sistematização do plano, pode torna-se pouco apelativa para o leitor comum, nomeadamente ao desdobrar os eixos, os objetivos, as medidas e ações atrás referidos pela 1ª e pela 2ª fase e pela vertente interna e externa.

Este aspeto poderia ser melhorado com estratégias de comunicação do PMIND alinhadas com esta necessidade.

5 Avaliação do PMIND

A avaliação do PMIND incide essencialmente sobre os resultados da análise das seguintes dimensões:

- Alinhamento entre o Diagnóstico Municipal Igualdade e Não Discriminação e os objetivos/medidas centrais do Plano;
- Relação entre os objetivos do PMIND e a ENIND;
- Identificação das pessoas/equipas responsáveis, dos recursos humanos e financeiros e instituições parceiras que asseguram a implementação das medidas previstas;
- Justificação e enquadramento político associados às opções, objetivos e medidas do PMIND;
- O PMIND da Azambuja na página eletrónica da Câmara Municipal.

5.1 O alinhamento entre o Diagnóstico Municipal Igualdade e Não Discriminação e os Objetivos/Medidas do PMIND

Antes de mais, verifica-se que o relatório contendo o Diagnóstico Municipal Igualdade e Não Discriminação identifica as metodologias seguidas (cfr. Kit de Ferramentas para Diagnósticos participativos do projeto Local Gender Equality), tendo-se garantido o envolvimento da comunidade na elaboração do diagnóstico e a participação ativa dos atores locais, públicos e privados, com e sem fins lucrativos.

O diagnóstico permite ler a realidade do território a partir da situação dos homens e das mulheres (perspetiva de género) nas várias dimensões da vida, mas reflete apenas os objetivos estratégicos do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) inserido na ENIND (pp. 7-8). Não refletindo assim os objetivos dos 2 outros Planos de Ação da ENIND, nem do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (2018- 2021).

Esta circunstância pode justificar um baixo aprofundamento no diagnóstico das questões interseccionais, nomeadamente as discriminações em razão da orientação sexual, entre outras.

Sem prejuízo do acima exposto, constata-se que foram claramente identificadas as necessidades e áreas de intervenção prioritárias, conforme figuras infra. retiradas do Relatório de diagnóstico (pp. 56), para a subsequente elaboração do Plano, verificando-se ainda, em termos gerais, um alinhamento entre o Diagnóstico Municipal Igualdade e Não Discriminação e os principais objetivos e medidas do PMIND.

Tabela 2 - Fraquezas e Ameaças

<p>Fraquezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A força dos estereótipos relativamente à igualdade de género começa frequentemente nos preconceitos, eles próprios estereotipados, sobre o tema. • Associado a este problema estão várias questões, como o conhecimento e reflexão pouco aprofundada, a falta de dados e informação sobre a realidade mais próxima da vida das pessoas, ao nível local, que permitam “alimentar” a capacidade crítica das comunidades. <p>Na vertente da organização:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Os resultados dos questionários indiciam uma tendência para a baixa reflexão e interiorização da igualdade de género • Entre a invisibilidade e a pouca visibilidade da igualdade de género na generalidade das políticas públicas locais, atividades e programas da organização, a concretização dos objetivos do PMIND implica uma monitorização persistente, exigente e “resistente à frustração” da rigidez e inércias normais das organizações; <p>Na vertente do Território:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dificuldade desconstruir preconceitos e estereótipos e de influenciar comportamentos • Resistência, inércia e rigidez característica das organizações • Tendência das empresas em perspetivarem a promoção da igualdade de género como “custos” • Tendência pouca reflexão e conhecimento da generalidade dos atores sobre igualdade de género e o seu impacto no desenvolvimento das organizações e da sociedade como um todo 	<p>Ameaças</p> <p>As dificuldades da mobilização e comprometimento vertical e horizontal estão na base do insucesso das medidas e resultados esperados.</p> <p>Na vertente da Organização:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O comprometimento, na sua consistência, das lideranças políticas e dos/as dirigentes e chefias • A dificuldade, maior do que esperada, na mobilização dos funcionários/as na participação no inquérito • A diferença entre a avaliação do grau importância igualdade e a mobilização para a sua promoção e para o PMIND <p>Na vertente do Território:</p> <ul style="list-style-type: none"> • O comprometimento, na sua consistência, das lideranças das instituições das diferentes áreas de intervenção da comunidade de Azambuja • A diferença entre a avaliação do grau importância igualdade e a mobilização para a sua promoção e para o PMIND
---	--

Contudo a utilidade do diagnóstico e o alinhamento deste com as medidas do PMIND ganharia em impacto e transparência com a introdução de melhorias formais, tais como a numeração das áreas necessitadas de intervenção no diagnóstico e das medidas/ações previstas no Plano, bem como a elaboração de uma grelha de correspondência entre necessidades e medidas/ações.

5.2 A relação entre os objetivos estratégicos e específicos do PMIND e a ENIND

O PMIND da Azambuja assume claramente o intento de integrar a transversalidade da IND na organização, políticas públicas locais e no Plano Estratégico Azambuja para o desenvolvimento e inovação do território, em articulação com a ENIND (pp 5), o que se reflete desde logo na proposta de Organização do conteúdo do novo separador de Serviços: Igualdade e Não Discriminação de acordo com a ENIND: 1) Igualdade entre Mulheres e Homens, 2) Prevenção da Violência Contra as Mulheres e da Violência Doméstica, 3) Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e características Sexuais.

A relação direta que se estabelece entre a ENIND e o PMIND da Azambuja revela-se uma boa opção para o estabelecimento de um quadro de partida que assume e concretiza a articulação e integração entre as atividades, programas e políticas públicas aos níveis local e nacional. A ambição de a ENIND promover um “novo ciclo de planeamento” capaz de potenciar um “efeito mais estruturante e sustentável” do investimento e esforço associados à promoção da IND no futuro fica melhor assegurada com esta opção de organização do Plano da Azambuja.

Contudo, diferentemente da ENIND que estabeleceu um horizonte temporal até 2030, o PMIND apenas delimitou metas até ao final do atual ciclo político autárquico, que se prevê em setembro/outubro de 2025.

5.3 Identificação das Pessoas/Equipas Responsáveis pelo Plano, dos Recursos Humanos e Financeiros, e das Instituições Parceiras envolvidas

No PMIND é mencionada a importância fulcral de serem definidos os recursos humanos e financeiros para o desenvolvimento do Plano, bem como a constituição de uma task-force a partir da EIVL que integre representantes com poder e capacidade de liderança em cada um dos serviços da CMA.

O simples facto de esta dimensão ser referida no Plano traduz a consciência da importância para garantir uma maior eficácia, eficiência e impacto das políticas públicas aos níveis nacional e local de IND. Contudo a identificação dos recursos humanos, materiais e financeiros deve ser mais específica para a concretização das medidas do Plano. Como exemplo, a identificação do/a(s) conselheiro/a(s) local para a igualdade nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2010, de 25 de maio, composição e as competências da EIVL, e a adoção de verbas específicas no Orçamento Municipal para o financiamento dos projetos e políticas públicas de IND.

A propósito do Orçamento, a EIVL informou que “Quando se elaborou o orçamento de 2023, o PMIND ainda não estava aprovado, nesse sentido as despesas associadas ao plano estavam na rubrica da ação social, mas no orçamento de 2024 já irá ter uma rubrica específica.”, o que é um aspeto muito positivo a salientar.

Por outro lado, é importante refletir desde logo, sobre a necessidade de detalhar e explicitar totalmente estas informações para que tanto as pessoas e organizações responsáveis pelo Plano, como as pessoas e organizações que se pretendem envolver e que poderão ter interesse e vontade em saber mais e participar possam saber responder às perguntas “quem?” e “com que meios?” em cada momento e fase. Aliás poderia ponderar-se definir canais abertos a todas e todos, facilitadores para a apresentação de sugestões.

Considera-se igualmente como muito positiva a previsão das entidades responsáveis pela execução das medidas/ações do Plano, com particular relevância para o envolvimento dos diferentes atores locais (HUB Lisboa, Rede Social, CLAS, Painel de Cidadãos e de Cidadãs, associações desportivas, associação de bombeiros voluntários, entidades académicas, organizações profissionais, instituições da comunidade escolar, juntas de freguesia etc.), cuja participação é considerada fundamental pela ENIND, e salientada em concreto na territorialização e na promoção de parcerias enquanto linhas transversais da definição e execução da Estratégia.

Quanto ao nível de envolvimento dos *stakeholders* previstos no Plano, verifica-se que existe um elevado número de medidas onde os mesmos aparecem, partilhando responsabilidades na execução das ações. Contudo, tal como o PMIND está desenhado, não é possível aferir da qualidade do respetivo envolvimento. Desde logo, existe uma menção genérica aos *stakeholders*, sem a devida concretização, nem a alusão aos termos em que irão efetivamente participar e intervir. Nessa medida, o PMIND ganharia em clareza, se houvesse uma concretização e identificação dos *stakeholders* e dos termos da sua participação.

Contudo é atendível a perspetiva da EIVL quando refere que “O trabalho parte sempre de um ponto de partida e não de chegada, é algo que se constrói e ajusta como as melhorias ocorrerão e deverão ser equacionadas. Os parceiros de hoje, poderão ser os de amanhã, mas com certeza terão inovações, e poderão ser outros, O trabalho realizado e a realizar com parceiros deverá ser articulado e de concertação”.

5.4 Justificação e enquadramento político associados às opções, objetivos e medidas do PMIND

A análise de conteúdo do documento que enquadra e apresenta o PMIND da Azambuja permite identificar a perspetiva da autarquia sobre as questões da IND. Neste ponto pretende-se objetivar, a partir da linha discursiva do PMIND, o pensamento sobre as

questões da IND, o quadro que sustenta e justifica a decisão de adoção do Plano, as expectativas relativamente ao seu impacto no desenvolvimento do Município.

Este exercício tem dois objetivos. Por um lado, evidenciar a abrangência do olhar, do entendimento da autarquia sobre o desenvolvimento de políticas públicas e de projetos nas áreas da IND, na relação com a estratégia de desenvolvimento do concelho da Azambuja e com a ENIND. Por outro lado, e ao mesmo tempo, identificar e propor algumas questões e reflexões para os passos seguintes e futuro do Plano e das políticas públicas de IND.

Embora não exista uma clara alusão à missão e visão em que assenta o PMIND, é referido o resultado principal a atingir: “Fazer de Azambuja um Município comprometido com a construção permanente da IND em todas as dimensões, enquanto condição para um presente e futuro económico, social e civicamente mais desenvolvido, moderno e inovador” (pp 6).

Acresce que foram à partida assumidos 3 objetivos para o PMIND Azambuja + Igual (pp 5):

- Integrar a transversalidade da IND na organização, políticas públicas locais e no Plano Estratégico Azambuja para o desenvolvimento e inovação do território, em articulação com a ENIND;
- Comprometer os atores/instituições políticas, económicas, sociais, culturais e associativas em particular, e o conjunto dos cidadãos e das cidadãs de Azambuja em todas as fases;
- Assumir a igualdade de género como condição e eixo estratégico para o desenvolvimento económico, social, cultural e demográfico do Município de Azambuja.

O PMIND foi alicerçado em cinco eixos estratégicos (pp 6-7), que se encontram bem fundamentados e alinhados com a ENIND, como se verifica abaixo:

Tabela 3 - Alinhamento do PMIND com a ENIND

Eixo	Designação	Fundamentação	ENIND
1	Igualdade e Não discriminação como Condição	Transversalização, integração e articulação do conjunto de políticas públicas locais e na criação de condições para a produção de conhecimento	✓
2	Capacidade Crítica em Igualdade e Não discriminação	Mobilização, envolvimento da população local em todas as dimensões da vida coletiva ao longo do processo de implementação	✓

3	Igualdade e Cidadania	Desenvolvimento das crianças e jovens através das estruturas de acolhimento e de educação, da creche até ao secundário	✓
4	Emprego e a Conciliação entre as Vidas Profissional, Pessoal e Familiar	Promoção do crescimento e desenvolvimento económico de Azambuja através do aumento da população ativa, atração e retenção de talento e a competitividade	✓
5	Institucionalização da Política Pública Local de Igualdade de Género	Promoção de instrumentos e ferramentas que garantam a continuidade política pública local de Igualdade de Género, independentemente dos ciclos políticos e do prazo de duração do PMIND	✓

A perspetiva sobre o processo de desenvolvimento do Plano é explicitada na nota final (pp 23) inserida no PMIND:

- “Conscientes da importância deste instrumento de política pública ao nível local - desde logo pela **maior proximidade** junto das pessoas e instituições - para a promoção da igualdade entre mulheres e homens e da **diversidade** como condições para o desenvolvimento da nossa sociedade em todas as dimensões assumimos a exigência do trabalho implícito no mesmo Plano.”
- “Temos a noção do esforço que implica **para a autarquia, para as instituições da nossa comunidade, para cada pessoa** que vive, estuda, trabalha na nossa terra, como temos a certeza de que o sucesso do Plano Azambuja + Igual depende do compromisso e envolvimento de todos e de todas.”
- “A confiança no sucesso do primeiro Plano Igualdade e Não Discriminação de Azambuja está no nosso **compromisso político**, mas na **dinâmica da nossa comunidade, das nossas gentes, das nossa empresas, organizações sociais, desportivas e culturais**. Vamos ao trabalho, na certeza de que se cada um e cada uma de nós fizer a sua parte Azambuja crescerá na sua capacidade de desenvolvimento e de bem-estar.”²

De forma sucinta, a perspetiva da CMA sobre as questões e políticas públicas ao nível local da IND, a partir da análise do Plano, reflete *grossa modo* as 3 linhas transversais da ENIND: a territorialização, a promoção de parcerias e a interseccionalidade.

² O sublinhado é da iniciativa da equipa de avaliação do PMIND

Por outro lado, o executivo revela consciência dos desafios associados à implementação, monitorização, avaliação e continuidade do PMIND, ao referir (pp 6) as quatro condições seguintes:

1. “Envolvimento das Lideranças - Executivo Câmara Municipal - Grupos-Alvo – Comunidade;
2. Princípio de que a Igualdade é condição para o desenvolvimento económico, social, digital, demográfico, cultural;
3. Produção de dados e de conhecimento na área da Igualdade e Não Discriminação - fatores imprescindíveis para que o Plano projete o futuro, para lá dos quatro anos da sua implementação: o que é medido e avaliado é feito;
4. A Igualdade como fator decisivo para a competitividade, produtividade, inovação, atração e retenção de talento, equilíbrio demográfico e competitividade territorial.”

Ainda que o 5º eixo estratégico esteja vocacionado para a Institucionalização da Política Pública Local de Igualdade de Género, o Município parece manifestar alguma fragilidade no compromisso político assumido no âmbito do PMIND, nomeadamente na alusão à fase de *desenvolvimento e implementação do Plano até ao final do atual ciclo político autárquico* (pp 7).

Com efeito, e embora o PMIND tenha sido aprovado por unanimidade, sendo revelador da importância dada ao tema e do envolvimento das partes no processo decisório, a alusão ao *final do atual ciclo político autárquico* parece revelar alguma dificuldade em garantir o compromisso político para além do atual ciclo político. Ora, a ENIND foi aprovada até 2030 para garantir a continuidade das políticas públicas de igualdade de âmbito nacional, e teria sido conveniente encontrar paralelo na política local. Na verdade, a aprovação de compromisso plurianual não obsta a possibilidade de alteração do(s) plano(s) pelo executivo que venha a ser eleito nas próximas eleições autárquicas.

Nas respostas escritas a questões/tópicos de entrevistas³ aos representantes da CMA, vemos que “A ambição é a de: Construir no presente de Azambuja as condições que permitam, terminada a vigência do Plano, a existência de instrumentos de políticas públicas, por um lado, e de massa crítica, por outro, que independentemente dos responsáveis políticos, económicos, sociais, culturais e cívicos, garantam a igualdade e não discriminação como parte fundamental da visão de desenvolvimento do concelho.”

Resulta ainda da análise documental, das respostas aos questionários, bem como da interação com a EIVL que não é dada a adequada visibilidade à composição e competências da EIVL, ao trabalho realizado por esta equipa e pelos vários parceiros

³ Não foi possível levar a cabo as entrevistas com os principais membros do executivo camarário, devido à impossibilidade de conciliar disponibilidades, tendo as respostas sido prestadas por escrito.

desta equipa. Esta é uma dimensão que seria importante ter no documento que apresenta o PMIND, com o consequente acesso e publicitação.

5.5 O PMIND e a dimensão das políticas de IND na página eletrónica da Câmara Municipal

A autarquia decidiu refletir três medidas do PMIND dirigidas à Política Local de Igualdade na página eletrónica da CMA, estando prevista a criação de um separador autónomo “igualdade” no âmbito dos “serviços” prestados pela autarquia, organizado de acordo com a ENIND: Igualdade entre Mulheres e Homens, Prevenção da Violência Contra as Mulheres e da Violência Doméstica, Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e características Sexuais, e prevendo-se a introdução das áreas: recursos, links, notícias nacionais e internacionais.

Constata-se da análise à página eletrónica da Câmara Municipal que não foi criado o separador “igualdade”, tendo, em alternativa, sido criado um separador “Plano Municipal para a Igualdade” dentro dos separadores “autarquia⁴⁵” e “participação e cidadania⁶”.

Ademais verifica-se que o conteúdo do separador “Plano Municipal para a Igualdade” não está organizado de acordo com a ENIND: Igualdade entre Mulheres e Homens, Prevenção da Violência Contra as Mulheres e da Violência Doméstica, Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e características Sexuais, e prevendo-se a introdução das áreas: recursos, links, notícias nacionais e internacionais.

15

Contudo e tal como preconizado, o separador relativo à Igualdade com a designação “Plano Municipal para a Igualdade” está apenas organizado em:

- Plano aprovado/ informação da candidatura
- Notícias
- Documentos
- Links

Da análise deste separador, é possível identificar áreas de melhoria, desde logo na perspetiva de cumprimento do Plano, nomeadamente para assegurar o respeito pelas medidas/ações preconizadas e ainda para garantir uma mais estreita aproximação com a ENIND e os respetivos planos de ação.

⁴ O sublinhado é da iniciativa da equipa de avaliação do PMIND

⁵ <https://www.cm-azambuja.pt/autarquia/plano-municipal-para-a-igualdade>

⁶ <https://www.cm-azambuja.pt/participacao-e-cidadania/plano-municipal-para-a-igualdade>

Por outro lado, a página eletrónica da CMA é ferramenta de divulgação de informação importante que, se for bem aproveitada, reflete o trabalho levado a cabo e promove a mobilização e promoção das pessoas e organizações do Município investidas na Igualdade.

Na perspetiva de identificação da informação mais relevante a disponibilizar no separador salientam-se:

- a identificação das pessoas que integram a EIVL, das respetivas funções, modelo de governança, da informação sobre as reuniões da EIVL, assim como dos meios de contacto da mesma;
- o acesso ao Orçamento Municipal e às verbas destinadas ao Plano e ao desenvolvimento das políticas públicas de IND ao nível local;
- o histórico da intervenção do Município nas áreas da IND;
- o processo de implementação do Plano e a execução de cada uma das medidas.

Para além do separador “Plano Municipal para a Igualdade” foi realizada a análise de conteúdo das outras áreas de política do Município na respetiva página eletrónica, constatando-se a necessidade de adoção da linguagem inclusiva em toda a comunicação da página eletrónica da Câmara Municipal⁷, e no próprio PMIND⁸ que não aplica linguagem inclusiva de forma uniforme em todo o documento.

Recomenda-se a este propósito a utilização do Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens na Administração Pública, da Graça Abranches – ed. CIG, Lisboa, 2009⁹.

5.6 Implementação do PMIND

5.6.1 Enquadramento

Como se disse atrás, o PMIND assenta em 5 eixos estratégicos que têm associados 6 objetivos ditos SMART (*Specific, Measurable, Attainable, Realistic e Timely*), os quais podem ter aplicação na 1ª e/ou na 2ª fase, e na vertente interna ou externa do plano, conforme figura infra:

Tabela 4 - Relação dos Eixos do PMIND com os objetivos SMART

Eixo	Objetivo SMART:	Fase	Vertente
I - Igualdade e Não Discriminação como condição estratégica	Aumentar a adesão (mobilização) nesta temática, para que a % entre considerar “Importante” ou “Muito Importante” não	1ª e 2ª	Interna e externa

⁷ Encontram-se no site alusões aos cidadãos, eleitos, técnicos municipais, aos jovens, interessados, formadores/dinamizadores.

⁸ Encontram-se no PMIND alusões a trabalhadores, colaboradores, encarregados de educação, dos dirigentes.

⁹ https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf

do Desenvolvimento de Azambuja	tenha uma diferença superior a 2% com a mobilização “Elevada” e “Muito Elevada”.		
II - Capacidade Crítica em Igualdade e Não Discriminação	Diminuir a perceção dos homens terem maior facilidade em encontrar emprego	1ª e 2ª	Interna
	Aumentar a capacidade critica – ou seja, diminuir a % de desconhecimento geral que foi visto na fase de diagnóstico (questionário) para metade.	1ª e 2ª	Interna
III - Igualdade e Cidadania	Equilibrar (limiar mínimo de paridade é 40%) as escolhas dos cursos de diferentes áreas entre rapazes e raparigas (escolhas vocacionais) – ou seja, para cada área haver, pelo menos, 40% no género sub-representado.	1ª e 2ª	Externa
IV - Emprego e Conciliação entre as vidas profissional, pessoal e familiar	Aumentar a %, em 20%, de homens que usufrui de licenças parentais e dias de ausência por proteção na parentalidade e assistência à família.	1ª e 2ª	Externa
V - Institucionalização da Política Pública Local Igualdade de Género	Transformar a Igualdade de Género numa área de política autónoma e transversal.	1ª e 2ª	Externa

Por sua vez, para cada objetivo acima referido, existem medidas e ações que contribuem para a respetiva concretização dos objetivos.

Na totalidade do PMIND, contam-se 33 medidas, as quais, por sua vez, desdobram-se em 71 ações, cujos prazos de execução variam entre um mês e 1 ano e meio.

Analisando primeiramente os objetivos ditos SMART (*Specific, Measurable, Attainable, Realistic e Timely*), verificamos, desde logo no seu enunciado, que não existe indicação de prazo de concretização, pelo que se considera o prazo de vigência do PMIND.

Para além de um prazo de execução, os objetivos SMART devem ainda fixar metas específicas, mensuráveis, atingíveis e realísticas.

Assim, verifica-se que os objetivos: *Diminuir a perceção dos homens terem maior facilidade em encontrar emprego e Transformar a Igualdade de Género numa área de política autónoma e transversal*, não têm, no seu enunciado, metas mensuráveis.

Quanto aos objetivos que fixam metas mensuráveis: *Aumentar a adesão (mobilização) nesta temática, para que a % entre considerar “Importante” ou “Muito Importante” não tenha uma diferença superior a 2% com a mobilização “Elevada” e “Muito Elevada”; Equilibrar (limiar mínimo de paridade é 40%) as escolhas dos cursos de diferentes áreas entre rapazes e raparigas (escolhas vocacionais) – ou seja, para cada área haver, pelo menos, 40% no género sub-representado, Aumentar a %, em 20%, de homens que usufrui*

de licenças parentais e dias de ausência por proteção na parentalidade e assistência à família.), os mesmos não parecem fixar metas atingíveis no prazo de um ano e meio.

Pelo exposto e exceto no caso de continuidade do PMIND para além do ciclo autárquico, será difícil considerar que as metas e objetivos que foram fixados, obedecem a uma calendarização e definição realista, na aceção SMART.

Neste sentido, a presente avaliação não se vai debruçar sobre a concretização dos objetivos ditos SMART, passando à avaliação das metas alcançadas no âmbito das medidas e ações do PMIND.

5.6.2 Avaliação quantitativa das metas alcançadas

Quanto às ações e medidas, a avaliação da sua execução assenta na informação e documentação disponibilizada pela CMA, nomeadamente o relatório de execução do Plano para a Igualdade e as atas das reuniões de trabalho da EIVL, bem como pela consulta à página eletrónica, e pelas respostas aos elaborados pela equipa de avaliação.

De acordo com o relatório de execução do Plano, foram executadas as seguintes medidas indicadas abaixo:

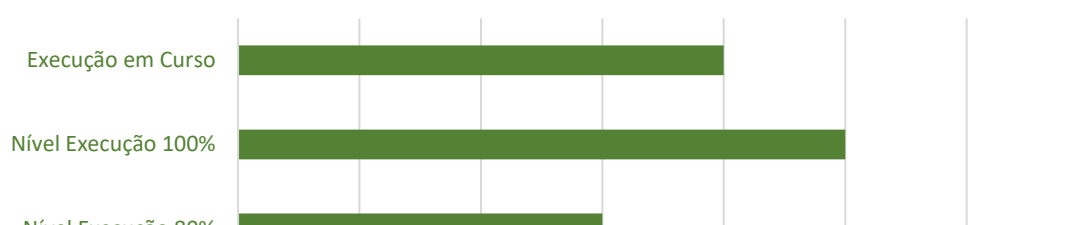
Tabela 5 - Medidas executadas

MEDIDAS EXECUTADAS	
Análise da política de recrutamento e de progressão profissional na perspetiva da IMH e ND	18
Institucionalização da política local de Igualdade entre Mulheres e Homens: institucionalização da publicação do Relatório sobre “A situação da Igualdade entre Mulheres e Homens em Azambuja” como anexo do Orçamento Municipal	
Integração da CMA nas organizações consideradas pertinentes, aos níveis nacional, europeu e internacional	
Subscrição dos documentos internacionais de compromisso do poder local com as áreas da IMH e ND	
Definição de um plano de trabalho conjunto com o CLAS, Rede Social e Comissões Sociais Interfreguesias	

Contudo as evidências da execução destas medidas não se encontram totalmente divulgadas na página eletrónica da CMA, o que pode prejudicar o impacto desejado para o PMIND.

Da mesma forma, as evidências das 13 medidas parcialmente executadas nos termos do relatório de execução do Plano, a 50%, 70% e 80%, também não foram objeto de divulgação, perdendo-se uma oportunidade de dar a conhecer o trabalho executado, e de sensibilizar e mobilizar os/as colaboradores/da CMA e os diversos parceiros e stakeholders.

Figura 1 Resultados de execução do PMIND



Fonte: Relatório de execução do Plano, setembro 2023

5.6.3 Sucessos e insucessos da implementação do Plano

No que respeita aos sucessos e insucessos do processo de implementação do Plano, a EIVL reconhece que “... verificaram-se alguns constrangimentos na implementação do PMIND, nomeadamente atrasos na revisão de documentos estratégicos. A articulação entre equipas e o trabalho em rede também é algo que não é fácil, mas são as dificuldades de uma organização com 400 colaboradores distintos, diferentes, mas com uma missão bem definida na concretização dos objetivos propostos”.

19

Da análise das medidas e ações executadas (total ou parcialmente) e respetivas evidências, considera-se que o cerne do processo de implementação do Plano se prende com a visibilidade do trabalho realizado.

Tal como indicado no relatório de diagnóstico *O desafio é passar da “sensibilidade” à “interiorização” da igualdade na visão geral do desenvolvimento do MA (...)* (pp54) e garantir a mobilização e comprometimento dos diferentes atores dos domínios público, privado e social.

Ora, parece-nos que esse desafio que foi bem identificado no momento do diagnóstico, não foi suficiente e cabalmente endereçado no momento da implementação.

Com efeito, as medidas e ações do PMIND são executadas sem a devida visibilidade, sendo a comunicação e a transparência, fatores fundamentais para a boa governança e a mobilização pretendida na área da igualdade.

Os resultados dos questionários levados a cabo durante a avaliação dão nota disso.

A nível interno, no universo de trabalhadores/as da CMA, perfazendo um total de 36 inquiridos/as (sendo 29 mulheres, 6 homens e 1 pessoa não binária), verifica-se que 66,7% afirmam desconhecer que a Câmara tem uma política de igualdade, e 61,1 % refere não conhecer o trabalho da CMA na área da Igualdade e não-discriminação, conforme gráficos infra.

. Figura 2 - Questionário - Conhecimento sobre a política de promoção da igualdade

1. Sabe se a CMA tem uma política de promoção da igualdade entre mulheres e homens?

36 respostas

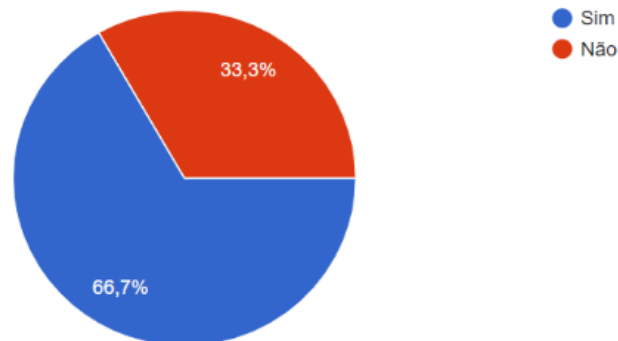
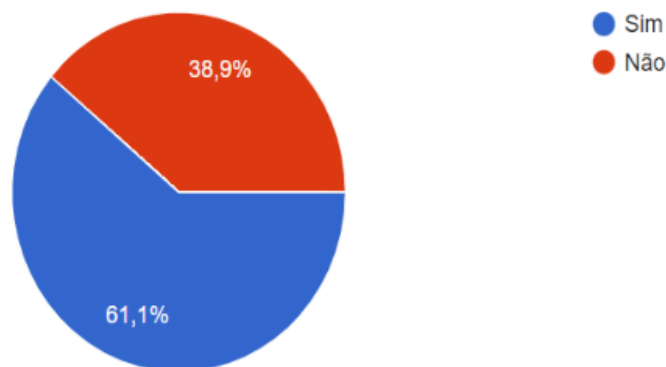


Figura 3 – Questionário - Conhecimento sobre o trabalho realizado

1. Conhece o trabalho da CMA na área da Igualdade e não-discriminação?

36 respostas



Contrariamente aos dados acima indicados, 66,7% dos/as trabalhadores/as referem conhecer o PMIND e 69,4% consideram o PMIND útil para melhorar a igualdade entre mulheres e homens no Município, contudo 38,2% não sabe em que medida o PMIND é útil, conforme gráficos infra.

Figura 4 – Questionário - Conhecimento do PMIND

5. Conhece o Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação do Município da Azambuja (PMIND)?

36 respostas

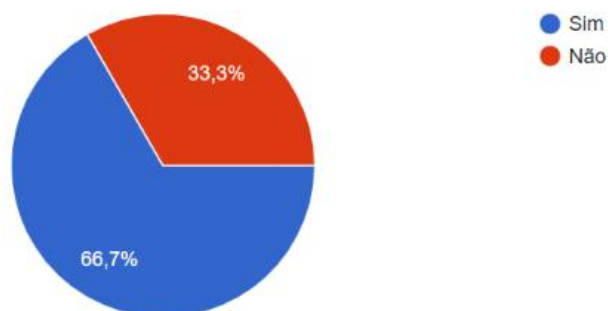
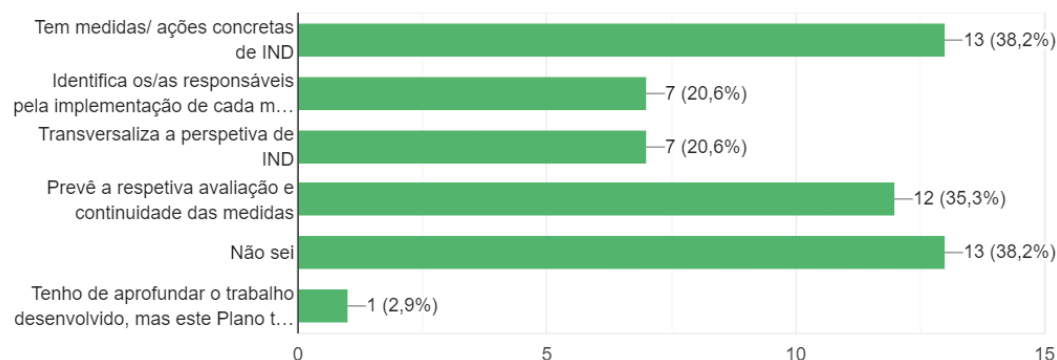


Figura 5 – Questionário - Utilidade do PMIND

10. Em que medida o PMIND é útil?

 Cópia

34 respostas



21

Portanto, a nível interno, as respostas aos questionários revelam um desencontro entre a política da igualdade e o PMIND, por um lado, e entre a existência e a utilidade do PMIND e concretização dessa utilidade, por outro.

Nessa medida, deve ser feito um esforço para a veicular a informação respeitante à IND junto dos/as trabalhadores/as, de forma a possibilitar uma apreensão e compreensão do trabalho realizado.

A nível externo, no universo de 10 respostas de munícipes, sendo 60% mulheres e 40% homens, é possível extrair dos gráficos infra. que:

- 70% não sabe que a CMA tem uma política de promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- 90% não conhece o trabalho da CMA na área da Igualdade e não-discriminação;

- 80% não consegue observar alterações na comunicação do Município com as suas pessoas com vista a tornar-se mais inclusiva em termos de linguagem e imagens;
- 90% não conhece o Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação do Município da Azambuja (PMIND);
- 90% não participou em ação promovida pela CMA no âmbito do PMIND;
- 90% não conhece a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) da CMA;
- 100% não conhece o/a(s) conselheiro/a(s) local para a igualdade da CMA;
- 90% não conhece o trabalho feito pela Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) da CMA.

Figura 6 - Questionário Stakeholders - Conhecimento de política de promoção de igualdade

1. Sabe se a CMA tem uma política de promoção da igualdade entre mulheres e homens?

10 respostas

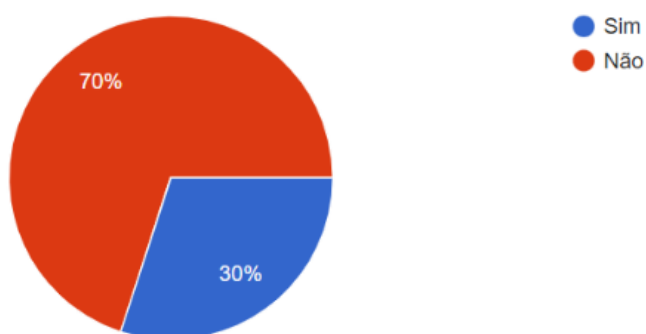


Figura 7 - Questionário Stakeholders - Conhecimento do trabalho realizado

Figura 8 - Questionário Stakeholders – Comunicação Inclusiva

3. Consegue observar alterações na comunicação do Município com as suas pessoas com vista a tornar-se mais inclusiva em termos de linguagem e imagens?

1. Conhece o trabalho da CMA na área da Igualdade e não-discriminação?

10 respostas

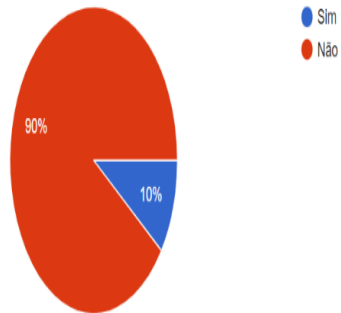
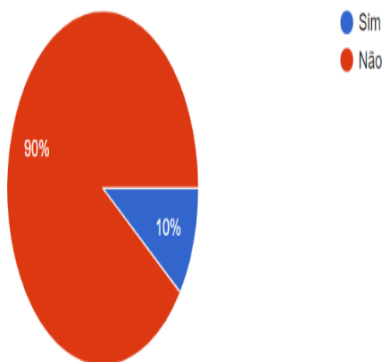


Figura 9 - Questionário Stakeholders - Conhecimento do PMIND

Figura 10 - Questionário Stakeholders - Participação em atividades do PMIND

4. Conhece o Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação do Município da Azambuja (PMIND)?

10 respostas



6. Já participou em alguma ação promovida pela CMA no âmbito do PMIND?

10 respostas

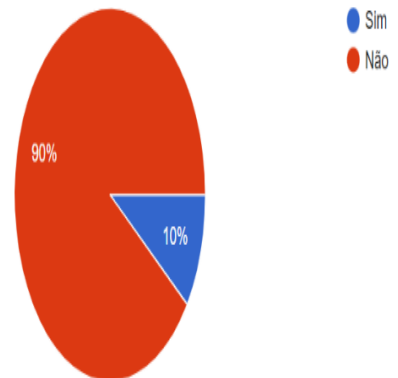


Figura 11 - Questionário Stakeholders - Conhecimento da EIVL

7. Conhece a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) da CMA?

10 respostas

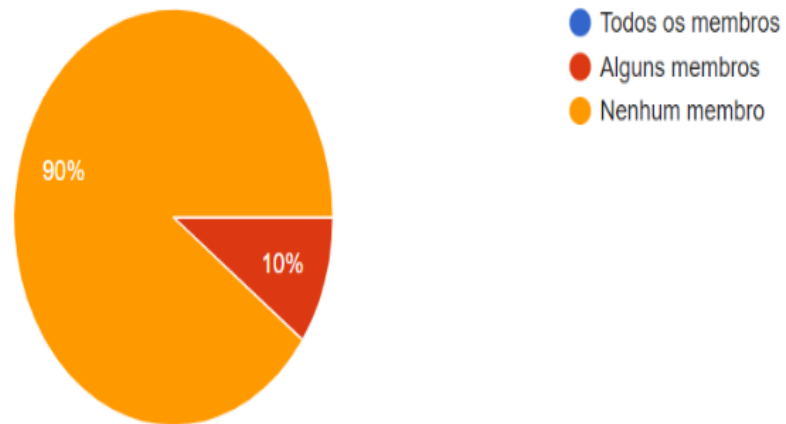


Figura 12 - Questionário Stakeholders - Conselheiros

8. Conhece o/a(s) conselheiro/a(s) local para a igualdade da CMA?

10 respostas

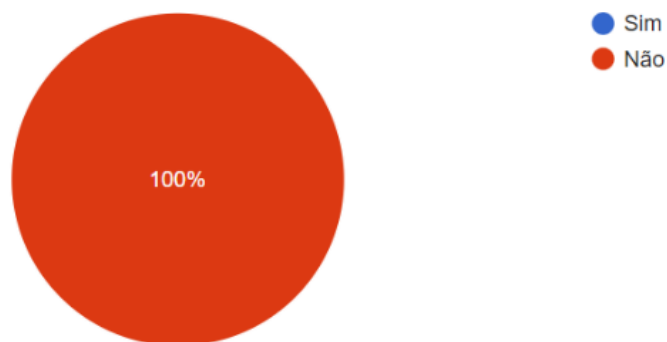
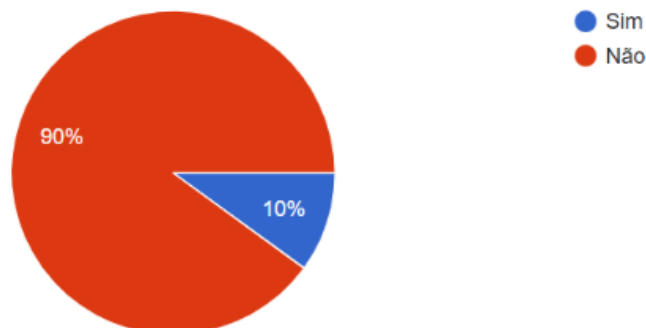


Figura 13 - Questionário Stakeholders - Trabalho realizado pela EIVL

9. Conhece o trabalho feito pela Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) da CMA?

10 respostas



Um aspeto que contribui para o aprofundamento conhecimento da política e ações do Município na área da IND, é o envolvimento dos/as trabalhadores/as e dos/as munícipes/stakeholders, nomeadamente pedindo a apresentação de sugestões. Ora, 47,2% dos/as trabalhadores/as e 80% dos/as munícipes/s consideram que não existe incentivo na CMA à apresentação de sugestões no domínio da igualdade e da conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, conforme gráficos infra.

Figura 14 - Questionário - Conciliação

1. O Município incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens e/ou da conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar?

 Copiar

36 respostas

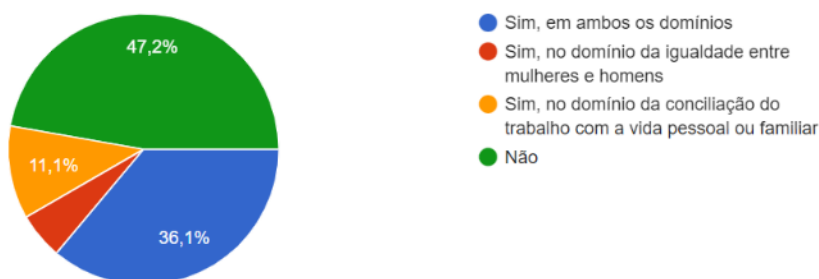
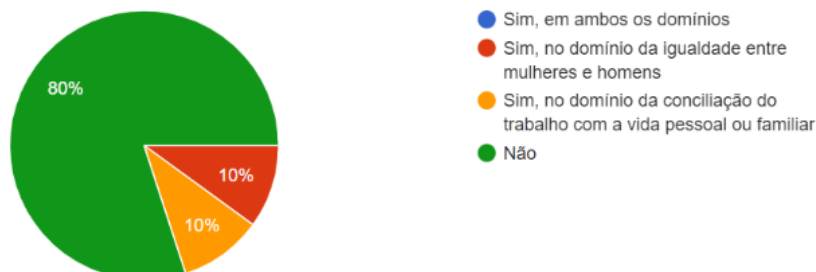


Figura 15 - Questionário Stakeholders - Conciliação

1. O Município incentiva os cidadãos, cidadãs e organizações locais a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens e/ou da conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar?



10 respostas



· Dos dados acima referidos e da análise da equipa que procedeu à avaliação, aqui alguns exemplos de melhorias que podem ser introduzidas com um maior envolvimento do Gabinete de Comunicação da CMA para dar mais visibilidade à política de igualdade da CMA:

Tabela 6 - Dificuldades e Propostas de Melhoria

PMIND/medida/ação	Dificuldades	Propostas de melhoria
Designação do/a Conselheiro/a para a Igualdade da CMA e da EIVL	Divulgação insuficiente do/a Conselheiro/a para a igualdade e dos membros da EIVL e das suas competências Falta de publicação dos despachos de designação na página eletrónica da CMA	Divulgação dos membros da EIVL e do despacho de designação pelos vários canais de comunicação internos e externos da CMA (página eletrónica, newsletter, boletim informativo, editais).
PMIND identifica responsáveis pelas medidas	Não identifica o grau e forma de participação dos responsáveis	Divulgação do grau e forma de participação dos responsáveis pela execução das medidas/ações.
Adoção do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no Município de Azambuja a incluir no separador Autarquia	Não existe suficiente divulgação do Regulamento e do canal de apresentação de participação de assédio;	Criação de um separador próprio na página eletrónica da CMA;



	O correio eletrónico assedio@cm-azambuja.pt não garante a confidencialidade e anonimato.	Criar um canal ¹⁰ de apresentação de participação de assédio no local de trabalho que assegure a confidencialidade e anonimato; Dar formação sobre assédio no local de trabalho.
O PMIND define estratégia de mobilização da população de Azambuja para o processo de implementação do Plano	A implementação já está em curso e não está assegurada a citada mobilização	Enquanto a estratégia de comunicação não for adotada, assegurar uma maior visibilidade na página eletrónica, newsletter, boletim informativo, editais; Criar um canal para apresentação de sugestões e participação com ampla distribuição.

No que respeita às restantes medidas não mencionadas no relatório de execução, e para as quais não existem evidências de execução, foi possível apurar que os respetivos prazos de execução não se encontram ultrapassados e que algumas encontram-se em vias de planificação e/ou a aguardar a realização de prévias ações de formação.

5.6.4 Fatores críticos de sucesso

No âmbito do presente processo avaliativo, foi possível identificar fatores críticos de sucesso que são determinantes para ultrapassar as dificuldades identificadas e as melhorias a implementar no futuro.

¹⁰ O canal de denúncias existente na página eletrónica da CMA, em <https://cm-azambuja.wiretrust.pt/>, enquadra-se na Lei 93/2021, de 20 de dezembro, que transpôs a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26/11/2019, não parecendo ser aplicável ao assédio no local de trabalho.

Com efeito, verificou-se no decurso do presente exercício avaliativo, nomeadamente pela análise dos vários documentos de execução do PMIND e das atas das reuniões da EIVL, os seguintes fatores positivos para o desenvolvimento do Plano:

- Lideranças políticas disponíveis para construir as condições para que as questões da IND sejam definidas como prioridade política;
- Competência, envolvimento, capacidade crítica e dinamismo das lideranças e pessoas ao nível técnico da autarquia.

5.6.5 Avaliação do impacto da implementação do PMIND no território

Face ao que foi desenvolvido nos pontos anteriores sobre o processo de implementação, nomeadamente a fraca visibilidade das medidas executadas, a que se acrescenta o facto de a implementação do PMIND ter tido início há relativamente pouco tempo, não é possível produzir conclusões sobre o impacto do PMIND no território.

Contudo, parece-nos importante transcrever e acolher a perspetiva do executivo da CMA sobre o impacto da implementação do PMIND: “A dimensão interna do Plano tem naturalmente impacto no trabalho que fazemos com e para a nossa comunidade/território, desde logo pelo exemplo que damos. Como imagina e sabe o ascendente e influência de uma autarquia num território como o nosso é muito grande. O impacto do Plano ao nível do território, na interação entre as duas vertentes da sua estrutura (organização e território) os objetivos podem ser sintetizados em uma ideia: a partir do exemplo do nosso modelo de governança comprometer todas as organizações e o conjunto da nossa população em todas as fases do processo do Plano de modo a garantirmos, no curto, médio e longo prazo, o desenvolvimento sustentável e coeso do nosso Concelho.”

Também nas respostas escritas a questões/tópicos de entrevistas¹¹, é reconhecido que “O impacto no imediato do Plano precisa de mais tempo da sua implementação para podermos ter dados que nos permitam fazer a sua avaliação”.

Contudo, também aí é dito que: “Uma das medidas que definimos é a de criarmos as condições, e estamos a trabalhar de forma persistente nisso mesmo, que nos permitam elaborar anualmente um relatório sobre a situação da Igualdade e Não Discriminação no nosso Concelho. Esse é um instrumento decisivo para a medição, análise e discussão do impacto do Plano e dos seus resultados no médio e longo prazo no nosso território”.

Com efeito, é fundamental estabelecer um sistema de verificação e monitorização de cada fase de implementação, e quem assumirá a avaliação de cada medida que integra o plano, para que regularmente seja avaliado o ponto de situação das medidas adotadas

¹¹ Não foi possível levar a cabo as entrevistas com os principais membros do executivo camarário, devido à impossibilidade de conciliar agendas, tendo as respostas sido prestadas por escrito.

e das mudanças introduzidas, e para, se necessário, proceder aos ajustamentos necessários e dessa forma potenciar o impacto do PMIND no território.

Esta dinâmica é essencial para garantir que:

- As medidas não são avulsas ou não acrescentam umas face às outras;
- Os resultados e impacto do trabalho desenvolvido é potenciado;
- Produz-se conhecimento e aumenta-se a capacidade crítica nestas áreas de políticas públicas;
- As condições de transformação da sociedade são efetiva e solidamente construídas com a crescente centralidade e prioridade política, na intervenção e políticas determinantes para o desenvolvimento da Azambuja, das questões da Igualdade entre Mulheres e Homens e da Não Discriminação.

5.6.6 Ameaças e oportunidades para a boa execução do PMIND - Análise SWOT

Tendo em conta a informação recolhida procede-se à identificação das forças e fraquezas, bem como das ameaças e das oportunidades que podem respetivamente comprometer ou alavancar a boa execução do Plano com recurso ao instrumento de análise SWOT (*Stengths, Weaknesses, Opportunities e Threats*):

Tabela 7 - Análise SWOT

Nível interno	<u>Forças:</u>	<u>Fraquezas:</u>
	<ul style="list-style-type: none"> - Envolvimento do executivo na promoção da IND; - Aprovação do PMIND pelo executivo e Assembleia Municipais por unanimidade; - Territorialização no PMIND e parceria com atores locais; - Alinhamento do PMIND com a ENIND; - Assunção da ambição de “Fazer de Azambuja um Município comprometido com a construção permanente da IND em todas as dimensões, enquanto condição para um presente e futuro económico, social e civicamente mais desenvolvido, moderno e inovador”; - Alinhamento entre as áreas de intervenção identificadas no Diagnóstico e o desenho do PMIND; - Identificação das entidades responsáveis pela implementação de cada medida; - Elevado envolvimento dos parceiros locais /stakeholders na implementação do PMIND; - Desenho de medidas que respondem às áreas de intervenção prioritárias identificadas no Relatório de Diagnóstico; - Acessibilidade na página eletrónica da Câmara em 2 separadores; - Lideranças e equipas técnicas motivadas e capacitadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausência de informação sobre a composição e competências da EIVL; - Falta de identificação dos <i>stakeholders</i> e dos termos da respetiva participação; - Fraca visibilidade das medidas/ações executadas; - PMIND não acessível no separador “Serviços” e este separador não está organizado pelas áreas da ENIND (Igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); Prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC)); - Ausência de informação sobre a forma de monitorizar cada medida e de medir o respetivo impacto, para concretização dos objetivos fixados; - Dificuldade de avaliar o impacto das medidas, face ao tempo de implementação do Plano; - Dificuldade em aceder ao separador temático¹², - Potencial dificuldade na leitura e apreensão do PMIND pela população em geral; - Ausência de medidas/ações exclusivamente dirigidas às questões da igualdade combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC da ENIND); - Ausência de uma grelha de correspondência entre as necessidades do Diagnóstico e as respostas do PMIND; - Definição de objetivos ditos SMART sem metas quantificáveis ou atingíveis no prazo de execução do plano.

¹² Dada a sua integração como o que é mais um subseparador temático dentro do, esse sim, separador temático “Apoio Social”

Nível externo	<u>Oportunidades:</u>	<u>Ameaças:</u>
	<ul style="list-style-type: none"> - ENIND aprovada até 2030; - Novos planos de ação aprovados até RCM 92/2023 com muitas medidas destinadas aos Municípios; - Financiamento público disponível para projetos na área da IG e conciliação; - Produção de guias e orientações, a nível nacional e internacional, na área da transversalização da IG; - Contexto político (nacional e europeu) favorável ao desenvolvimento de políticas locais na área da IND e conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar; - Transferência de competências do Governo para as autarquias locais nas áreas da IG e VD; - Regulamentação do teletrabalho e agenda do Trabalho Digno (transpõe a Diretiva) - Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estabelecem enquadramento para esta temática; - Legislação relacionada com a saúde e segurança no trabalho, porque ajudam a cuidar do/a trabalhador/a (introdução das questões da saúde mental); - Programa 3 em Linha e o Pacto para a Conciliação. 	<ul style="list-style-type: none"> - Alterações do executivo nas eleições autárquicas; - Alterações dos atores políticos ao nível nacional e europeu; - Contexto de conflito, aumento das taxas de juro, inflação e outras conjunturas adversas alteram as prioridades das organizações; - Economia portuguesa muito permeável à conjuntura internacional o que se reflete no contexto organizacional.

6 Fatores externos

30

Em termos de contexto, é possível identificar os seguintes fatores que podem contribuir para introduzir melhorias no ciclo de implementação e continuidade do plano:

- Legislação/normativos: A Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023 que aprovou os Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual, para o período de 2023-2026, com várias medidas que envolvem os municípios, tendo em vista a formação, capacitação e sensibilização nas áreas da igualdade de género, conciliação, violência contra as mulheres e violência doméstica, discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais;
- Boas práticas nacionais, europeias e internacionais:
 - ✓ Acompanhar os municípios que aderiram à Carta europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local¹³ e que apresentam já boas práticas¹⁴.
 - ✓ Seguir e conhecer os resultados de projetos financiados no âmbito do EEA Grants destinados às autarquias¹⁵
 - ✓ Conhecer as boas práticas dos Municípios que foram distinguidos com o prémio Viver em Igualdade atribuído pela CIG¹⁶

¹³ https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_pt.pdf

¹⁴ <https://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2017/11/Igualdade-Vida-Local.pdf>

¹⁵ <https://www.eegrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/agenda/4%C2%BA-encontro-de-partilha-e-reflexao/>

¹⁶ <https://www.cig.gov.pt/area-municipios/premio-viver-em-igualdade/>

- ✓ **Outros:** Instrumentos que visam apoiar orientar os centros de decisão no sentido da transversalização das questões de género nos seus processos e resultados internos como o [Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality 2023 | OECD iLibrary \(oecd-ilibrary.org\)](https://www.oecd-ilibrary.org/governance/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality-2023_3ddef555-en) publicado pela OCDE¹⁷.

7 Notas Finais

A conclusão transversal do trabalho de análise e avaliação desenvolvido no presente relatório parece ser a de que há um trabalho de base que garante as condições, entre os forças e fragilidades, para o desenvolvimento do PMIND da Azambuja até 2025. Se as oportunidades forem concretizadas e as ameaças forem, por sua vez, atenuadas, o Plano tem as condições para cumprir a sua missão e objetivos.

Trata-se de um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação com ambição, o que revela uma linha orientadora na estratégia do Município em matérias relacionadas com Igualdade.

O primeiro exercício de agregar política pública num documento de compromisso reveste-se, naturalmente, de uma necessidade premente de adaptação e de confrontação com dificuldades de implementação. Essa complexidade pode encontrar ancoragem na dinâmica própria do trabalho de território que, frequentemente, tem de responder às necessidades emergenciais que relegam o trabalho estratégico para um plano secundário.

A falta de mobilização e participação é, por outro lado, um fenómeno que se observa em várias áreas de governança e que carece de um pensamento transversal para ser debelado.

A Câmara Municipal de Azambuja tem, todavia, a estrutura para alicerçar essa necessidade, com uma Equipa para a Igualdade na Vida Local que se reúne e pensa a situação da Igualdade no Território, servindo de rede contentora para impulsionar o que o diagnóstico identifica como essencial. E essa estrutura é uma oportunidade para criar estratégias de comunicação do trabalho que está em marcha e do que pretende ser alavancado no futuro, reforçando, assim, o compromisso político.

A implementação da segunda fase do Plano, já com a experiência adquirida da primeira fase e de um orçamento dedicado, poderá ajudar a ir ao encontro das necessidades que o PMIND identifica, permitindo até uma transversalização por outras áreas que a ENIND preconiza.

A relação estreita com a ENIND, a integração e transferência do conhecimento nestas áreas de políticas públicas para a intervenção e decisão estratégicas da autarquia, e para

¹⁷ https://www.oecd-ilibrary.org/governance/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality-2023_3ddef555-en



o envolvimento, capacitação e responsabilização na vertente do território são consideradas como os desafios a manter e a adotar, respetivamente.

Espera-se que a conclusão da primeira fase do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação Azambuja + Igual sirva como um marco para o contínuo compromisso com a construção de um trabalho sustentado e sustentável do Município.





Nota Curricular da Avaliadora

,

ANA SOARES DE ALMEIDA

Licenciada em Serviço Social, Pós-graduada em Intervenção Social com Crianças e Jovens em Risco Social, Mestre em estudos sobre as Mulheres – Sociedade e Cultura.

Exerce funções enquanto formadora e consultora na área da violência de género e violência doméstica em vários contextos: Organizações Não-Governamentais, Centros de Formação, Administração Local e Central e Sector Empresarial.

34

Contactos: anasoaresdalmeida@gmail.com / 966258288

ENTREVISTA À EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Tópicos de Entrevista: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND)

PROTOCOLO DE APLICAÇÃO

A finalidade desta entrevista é aferir o processo de construção e implementação da estratégia em matéria de Igualdade e Não Discriminação a fim de apoiar a avaliação final da primeira fase de implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação Azambuja + Igual (PMIND)

Duração:

Entrevista grupo- 25/30 minutos

Guia de perguntas

O presente guia serve de base a uma entrevista semiestruturada, durante a qual se vão abordar os tópicos abaixo mencionados.

As perguntas são formuladas de forma genérica e podem ser adaptadas.

A ordem das perguntas é flexível, sendo adaptada ao discurso dos/as entrevistados/as e respeitada a sequência lógica do raciocínio dos/as interlocutores/as.

Registo e confidencialidade

A entrevista é gravada na plataforma de videochamada, ficando acessível para consulta, caso a entidade promotora do financiamento para a construção dos Planos Municipais para a Igualdade e Não-Discriminação (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) assim solicite.

Registo da informação: vídeo/áudio.

35

Tópicos de Entrevista: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND)

1. Trabalho desenvolvido pela CMA antes da candidatura ao PMIND.

Existiu um trabalho prévio e uma equipa constituída para o efeito. Houve uma preocupação por parte do executivo muito antes da organização e submissão de candidatura. Em 2016 o Município de Azambuja já tinha assinado protocolo com a CIG (em anexo remetemos protocolo) e nessa altura designou a 1.ª Conselheira externa.

O PMIND foi elaborado no âmbito do Protocolo do Município com a Comissão para a Igualdade de Género (CIG), assinado a 22 de abril de 2021.

Inclusive nomeação de uma Conselheira externa a 25 de maio de 2021.

2. Problemas e desafios do Município em termos de IND (revelados pelo diagnóstico).

Adotar e implementar medidas que possam ultrapassar os constrangimentos e problemas identificados, nomeadamente ao nível da conciliação da vida pessoal e profissional que por ser uma crescente preocupação constitui objetivo deste município,

implementar e também manter princípios e valores que visam elevar os níveis de bem estar, qualidade de vida e satisfação dos seus colaboradores.

Ultrapassar estereótipos também é um dos nossos objetivos.

3. O relatório de diagnóstico identificou que é elevado o grau de importância da igualdade. Contudo é baixa a mobilização para a sua promoção e para o PMIND. Por que razão é baixa a mobilização?

A falta de mobilização é transversal a várias áreas e temáticas, não se deve exclusivamente a esta área em particular.

4. Processo de desenho do PMIND. As várias fases. As várias interlocuções.

Processo demorado e com muitos desafios pois é uma área que ainda precisa de muito trabalho.

Este processo define 4 eixos:

1. Integração das dimensões de combate à discriminação em razão do sexo e de promoção da igualdade entre Mulheres e Homens, e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança a todos os níveis e em todos os domínios;
2. Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;
3. Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro;
4. Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e da violência exercida contra as pessoas LGBTI.

5. Em que consiste o PMIND e qual o seu propósito?

O PMIND tem como objetivos centrais identificar as dimensões chave a serem trabalhadas, os obstáculos a ultrapassar e acima de tudo mobilizar toda a comunidade, instituições, cidadãos e cidadãs.

Pretende ser o início de um trabalho a implementar ao longo do tempo e não se esgota com a execução de apenas um plano.

6. Quais são as medidas-bandeira mais impactantes do PMIND a nível político e as que encontram maior resistência?

O objetivo do PMIND é ser gerador de mudança que através de um conjunto de ações permitirá alcançar a verdadeira igualdade.

7. Qual a importância de ter uma EIVL no Município?

Importância máxima, sem equipa multidisciplinar e transversal a várias áreas e domínios não será possível realizar trabalho. A EIVL torna-se essencial por ter a competência de coordenar, implementar e acompanhar as medidas e ações desenvolvidas no âmbito do PMIND.

8. O PMIND menciona uma taskforce a partir da EIVL que integra representantes com poder e capacidade de liderança em cada um dos serviços da CMA. Integra esta taskforce?

Sim, todas as unidades orgânicas do Município fazem parte da equipa e os dirigentes integram-na. O trabalho é de articulação e de parceria.

9. Quais as responsabilidades da EIVL e da taskforce?

Responsabilidades partilhadas e transversais tal como já foi referido anteriormente (resposta questão 7).

10. O trabalho e a periodicidade das reuniões da EIVL e da taskforce estão definidos e programados? São suficientes?

É definido de forma partilhada um calendário anual com a programação mensal das reuniões de equipa e que é do conhecimento de todos os intervenientes. Paralelamente e sempre que necessário são agendadas reuniões adicionais. Não são suficientes, mas são eficientes.

11. Estão definidos os recursos humanos e financeiros para o desenvolvimento do PMIND Azambuja +Igual?

Será o passo seguinte.

Quando se elaborou o orçamento de 2023, o PMIND ainda não estava aprovado, nesse sentido as despesas associadas ao plano estavam na rúbrica da ação social, mas no orçamento de 2024 já irá ter uma rúbrica específica.

12. Como avalia o impacto da aplicação do PMIND no presente? No futuro?

No presente poderá não ter um grande impacto, pois as medidas desenhadas para o nosso concelho e a sua execução/implementação irão apenas refletir-se a médio e longo prazo, uma vez que a mudança de atitudes não é um processo imediato, no entanto esta foi uma questão ponderada e consciente. Este trabalho desenvolve-se ao longo do tempo, não se esgota e deve crescer, deve ser reformulado para se ajustar às necessidades e mudanças e sobretudo deverá ser um trabalho que não se esgota.

13. Como assegurar a sustentabilidade da Política Pública na área da IND? Considera que o PMIND tem condições de continuidade para além do ciclo político autárquico?

Sim, a autarquia local, devido à proximidade que tem com os seus cidadãos, tem um papel fulcral na implementação de medidas concretas que promovam a formação de cidadãos e essa formação /educação só será possível com uma política de continuidade.

14. Como perspectiva o envolvimento dos atores locais e dos stakeholders? Podem ser feitas melhorias? Quais?

O trabalho parte sempre de um ponto de partida e não de chegada, é algo que se constrói e ajusta como as melhorias ocorrerão e deverão ser equacionadas. Os parceiros de hoje, poderão ser os de amanhã, mas com certeza terão inovações, e poderão ser outros, O trabalho realizado e a realizar com parceiros deverá ser articulado e de concertação.

15. Existem desafios específicos na CMA na prossecução dos objetivos do PMIND?

Sim, os desafios comuns e transversais a todas as áreas de atuação do município. As Instituições trabalham de forma articulada e em parceria com uma rede alargada de parceiros e decorrente deste trabalho existem sempre desafios na implementação de medidas e concretização de objetivos.

16. Quais são as dificuldades sentidas na prossecução das suas atividades e na implementação do PMIND?

Como era expectável, verificaram-se alguns constrangimentos na implementação do PMIND, nomeadamente atrasos na revisão de documentos estratégicos. A articulação entre equipas e o trabalho em rede também é algo que não é fácil mas são as dificuldades de uma organização com 400 colaboradores distintos, diferentes, mas com uma missão bem definida na concretização dos objetivos propostos.

17. Como perspectiva a divulgação do PMIND e da implementação do mesmo? Podem ser feitas melhorias? Quais?

O plano de comunicação prevê a divulgação e a projeção do Plano tal como tem acontecido em todas as atividades e ações propostas e previstas.

Entrevista aos órgãos de decisão política

PROTOCOLO DE APLICAÇÃO

A finalidade desta entrevista é aferir o compromisso de decisores/as políticos em matéria de Igualdade e Não Discriminação para apoiar avaliação final da primeira fase de implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação Azambuja + Igual (PMIND)

Duração:

Entrevista Individual - 15 minutos

Guia de perguntas

O guia serve de base a uma entrevista semi-estruturada. Cada pergunta está formulada de forma genérica. As perguntas podem ser adaptadas.

A ordem das perguntas é flexível, sendo adequada ao discurso dos interlocutores e à sua sequência lógica.

Registo e confidencialidade

A entrevista será gravada na plataforma de vídeo-chamada e ficará acessível para consulta caso a entidade promotora do financiamento para a construção dos Planos Municipais para a Igualdade e Não-Discriminação (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) assim solicite.

Registo da informação: vídeo/áudio.

Tópicos de Entrevista: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND)

1. Emergência da necessidade de criação de um instrumento de política pública na área da Igualdade e Não-Discriminação (IND);
2. Problemas e desafios do Município em temas de IND;
3. Em que consiste o PMIND e qual o seu propósito;
4. Principais objetivos para o cliente interno do Município e para a população geral;
5. Como avaliar o impacto da aplicação do PMIND;
6. Como perceciona a importância deste tema para a população geral?
7. Dentro das matérias de IND, qual lhe parece ser mais urgente endereçar?
8. Como assegurar sustentabilidade da Política Pública na área da IND.

Emergência da necessidade de criação de um instrumento de política pública na área da Igualdade e Não-Discriminação

A estratégia de desenvolvimento desenhada para o Concelho de Azambuja integra diferentes dimensões – atração e retenção de talento, atração investimento, educação, desafio demográfico, longevidade, saúde e bem-estar - que colocam a questão da igualdade entre mulheres e homens como condição para o seu sucesso, para a maximização dos seus resultados e impacto na vida do nosso território, na vida das nossas gentes. A área da não discriminação também é relevante, naturalmente, mas a área da igualdade de género tem uma centralidade e representa um desafio transversal a toda a sociedade, a todos os grupos sociais e a todas as organizações.

Poderíamos referir vários documentos estratégicos municipais de diversas áreas de políticas públicas, mas o documento “AZAMBUJA 2025: uma estratégia com um rio de oportunidades - Estratégia de Desenvolvimento 2025 e Plano de Ação 2030” permite exemplificar esta relação entre a nossa estratégia de desenvolvimento e a “emergência da necessidade”, para usar as suas palavras, do Plano Municipal igualdade:

- A atratividade que o território apresenta à fixação de pessoas “enquanto bacia de recursos humanos”, o desafio de elevar o nível de qualificações, e a prioridade de desenvolvimento de um “projeto educativo de excelência”;
- A dependência do processo de reorganização e valorização do tecido produtivo de uma aposta na qualificação de recursos humanos assente no alargamento das alternativas do percurso escolar no concelho e da aproximação entre as qualificações e as necessidades reais das empresas;
- “O desafio de conferir sustentação aos pilares de um modelo residencial que ofereça os vetores de modernidade exigidos pelos modernos estilos de vida” numa perspetiva abrangente dos elementos promotores da qualidade de vida, que coincidem com áreas de intervenção municipal, concretamente, educação, segurança, equipamentos coletivos, acessibilidades e mobilidade, e qualificação dos espaços públicos;
- A sustentação da base empresarial e dos postos de trabalho como vetores chave na promoção da qualidade de vida;

- A boa governança associada à capacitação institucional da administração autárquica, à capacitação da sociedade civil e à melhoria dos processos de participação pública, à monitorização, avaliação e ajuste das políticas e propostas;
- A importância da componente migratória no crescimento populacional;
- Os índices de envelhecimento e de dependência dos jovens como constrangimentos ao desenvolvimento e uma preocupação em matéria de sustentabilidade económica e social;
- A importância da implementação de redes de conhecimento e de inovação e de empresários jovens.

Problemas e desafios do Município em temas de IND (revelados pelo diagnóstico)

Pontos de Partida Positivos:

Objetivos claros desde o processo de candidatura que o diagnóstico confirma e reforça, na sua relação com a EIND;
Compromisso político e da EIVL;
 Dos questionários a igualdade resulta como tema importante e muito importante;
Estratégia Município assente na qualidade da educação, na capacidade de atração e retenção de **mão de obra qualificada,** na centralidade da **política de habitação,** na forte relação com o **associativismo,** na aposta de promoção da **inovação e empreendedorismo;**
 O desígnio de Azambuja se afirmar na sua proximidade a Lisboa.

Dificuldades a ter em conta:

A força dos estereótipos “infiltrada” na própria visão dos estereótipos;
A reflexão pouco aprofundada, a falta de dados desagregados e acessibilidade a outra informação que potencia a capacidade crítica;
 A pouca visibilidade ou a invisibilidade da igualdade de género nas políticas públicas locais em geral, nos documentos estratégicos e no site da Câmara Municipal em geral;
A natural rigidez e inércia das instituições públicas e privadas;
 A mobilização e envolvimento dos principais atores e parceiros;
A extensão da disponibilidade das lideranças políticas para serem “o rosto” do PMIND nos momentos decisivos

Em que consiste o PMIND e qual o seu propósito?

O processo de candidatura ao financiamento do Plano Municipal de Igualdade assumiu desde o início, de forma clara e assertiva, três objetivos e uma ambição que conduziram todas as fases de desenvolvimento do Plano. Os objetivos são:

1. Integrar a perspetiva da igualdade de género e da não discriminação na governança da nossa organização, em todas as políticas públicas municipais e nos documentos estratégicos para o desenvolvimento do território de Azambuja;
2. Comprometer todos os atores, todas as organizações e instituições políticas, económicas, educativas, culturais, e associativas em todas as fases de desenvolvimento deste processo;

3. Assumir a Igualdade de Género como condição e eixo estratégico para o desenvolvimento económico, social, demográfico e cultural do nosso Concelho.

A ambição é a de:

Construir no presente de Azambuja as condições que permitam, terminada a vigência do Plano, a existência de instrumentos de políticas públicas, por um lado, e de massa crítica, por outro, que independentemente dos responsáveis políticos, económicos, sociais, culturais e cívicos, garantam a igualdade e não discriminação como parte fundamental da visão de desenvolvimento do concelho. Esta ambição é decisiva quando sabemos, e vemos infelizmente na realidade internacional, que a igualdade e não discriminação é uma área onde é determinante garantirmos os avanços e eliminarmos ao máximo possível quaisquer hipóteses de recuos.

Principais objetivos para o cliente interno do Município e para a população geral

Sabemos que a igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação são princípios e objetivos essenciais no desenho da governança de qualquer organização e instituição que pretenda ser capaz de atrair as melhores pessoas, de garantir a qualidade dos serviços que presta, bem como o impacto e satisfação das pessoas para quem trabalha.

Este conhecimento é ainda mais relevante no caso de uma instituição política como é uma autarquia. O Plano Municipal permite-nos ao nível interno consolidarmos e modernizarmos o nosso modelo de governança em todas as dimensões.

Por exemplo:

- Processos de decisão partilhados;
- Igualdade e diversidade na gestão dos recursos humanos;
- Condições de trabalho, produtividade, satisfação e promoção do bem-estar das pessoas que trabalham na autarquia;
- Produtividade, qualidade e maximização do impacto das políticas públicas municipais. A dimensão interna do Plano tem naturalmente impacto no trabalho que fazemos com e para a nossa comunidade/território, desde logo pelo exemplo que damos.

Como imagina e sabe o ascendente e influência de uma autarquia num território como o nosso é muito grande. O impacto do Plano ao nível do território, na interação entre as duas vertentes da sua estrutura (organização e território) os objetivos podem ser sintetizados em uma ideia: a partir do exemplo do nosso modelo de governança comprometer todas as organizações e o conjunto da nossa população em todas as fases do processo do Plano de modo a garantirmos, no curto, médio e longo prazo, o desenvolvimento sustentável e coeso do nosso Concelho. Pode parecer que estou a repetir algumas das coisas que referi até este momento, e estou mesmo. A coerência e assertividade da estratégia que definimos para o Plano Municipal de Igualdade implica e resulta nisto mesmo.

Como avaliar o impacto da aplicação do PMIND?

Uma das medidas que definimos é a de criarmos as condições, e estamos a trabalhar de forma persistente nisso mesmo, que nos permitam elaborar anualmente um relatório sobre a situação da Igualdade e Não Discriminação no nosso Concelho. Esse é um instrumento decisivo para a medição, análise e discussão do impacto do Plano e dos seus resultados no médio e longo prazo no nosso território. O impacto no imediato do Plano precisa de mais tempo da sua implementação para podermos ter dados que nos permitam fazer a sua avaliação.

Perceção da importância deste tema para a população geral

O diagnóstico mostrou que a importância do tema é generalizada, mas também mostrou falta de conhecimento e capacidade crítica sobre o tema. O diagnóstico permitiu-nos ainda confirmar o que já sentimos no nosso trabalho diário, que é a dificuldade de mobilização da população para as iniciativas e debates públicos/políticos nesta área.

Dentro das matérias de IND, qual a prioridade?

As prioridades coincidem, naturalmente, com os eixos do nosso Plano.

Concretamente:

- Igualdade e Não Discriminação como condição estratégica do desenvolvimento do nosso Concelho;
- Capacidade Crítica em Igualdade e Não Discriminação
- Igualdade e Cidadania
- Emprego e Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
- Institucionalização da Política Pública Local de Igualdade e Não Discriminação

Como assegurar sustentabilidade da Política Pública na área da IND?

Essa sustentabilidade é um dos princípios que está subjacente aos objetivos e ambição que definimos no início da candidatura ao financiamento do Plano.

A criação das condições para a elaboração do relatório anual sobre a situação da Igualdade e Não Discriminação em Azambuja é o exemplo do nosso compromisso e ambição com a sustentabilidade de todo o trabalho que estamos e vamos continuar a desenvolver neste âmbito.

Respostas aos questionários

Respostas ao questionário ao cliente interno do Município da Azambuja:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScpM0DRi6RThHDXk0mfi8ITqFt1aJGt5YbzNHMmPYmm7Z5djw/viewform?usp=sharing>

Respostas ao questionário – Stakeholders do Município:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeLe7ztgxU9rel7FJyX5E6Wv0e78Os5A8d32zmHrNXMVDgdCQ/viewform?usp=sharing>

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Abranches, Graça (2009), Guia para uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens na administração pública, CIG.
2. Acker, Joan (1990). “Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations” in Gender and Society, pp 139-158.
3. Acker, Joan (1992). “Gendering organizational theory”. In Gendering Organizational Theory, edited by Albert J. Mills and Peta Tancred, 248- 260. Thousand Oaks, CA: Sage.
4. Acker, Joan (2009). “From glass ceiling to inequality regimes”. Sociologie du Travail 51 (2): 199-217.
5. Alexandre, Helena Maria (2010). “Condições da Administração Pública para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens: Atitudes e Práticas de Dirigentes”. Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Administração Pública. ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
6. Alvesson, Mats et al (2009). Understanding Gender and Organizations. London, Sage Publications.
7. Associação para a Inovação Social. (2018) “Guia Prático para a Avaliação Ex-ante do Impacto em Função do Género nas Políticas Públicas e nas Medidas Legislativas Nacionais”. (disponível em <http://portugalmaisigual.pt/wp-content/uploads/ficheiros/metodologia-de-diagnostico-ig.pdf>)
8. Casaca, Sara Falcão (2014), “A conciliação trabalho-família como uma dimensão fundamental da qualidade de vida”, in Kovács, Ilona (coord.), Temas atuais em Sociologia do Trabalho, Coimbra: Almedina/ Fundação Económicas, pp. 355-380.
9. Casaca, Sara Falcão (2014), “A Igualdade entre mulheres e homens e a tomada de decisão na esfera económica: o longo percurso dos instrumentos normativos”, Revista do Centro de Estudos Judiciários, n. 1, pp. 173-191.
10. Casaca, Sara Falcão (2021); Glossário adaptado às Políticas e Práticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho; Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE.
11. Casaca, Sara Falcão (coord.); Perista, Heloísa; Torres, Anália; São João, Patrícia; Correia, Catarina; Quintal, Eudelina; Vermelho, Sílvia (2016): Guião para a Elaboração do Diagnóstico, em Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens - ISEGULisboa, CESIS, ISPCS-ULisboa; EEAGrants-CIG.

12. Casaca, Sara Falcão (coord.); Perista, Heloísa; Torres, Anália; São João, Patrícia; Correia, Catarina; Quintal, Eudelina; Guião para a Elaboração do Plano de Ação, em Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens, ISEG-ULisboa, CESIS, ISCPS ULisboa; EEAGrants-CIG.
13. Casaca, Sara Falcão et al. (2017) "Handbook on Gender and Organizational Change". International Training Centre of the International Labour Organization, Turin, Italy, pp. 117.
14. Casaca, Sara Falcão; Perista, Heloísa(2019): Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais); CITE;
15. CH Consulting (2015), "Guia de Apoio – Questionário de autorreflexão sobre igualdade entre homens e mulheres nas empresas", in Ferramenta de Diagnóstico da Disparidade Salarial de Género em Empresas: calculadora DGS, CITE.
16. CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2008). Guia de Autoavaliação em Igualdade de Género para as Empresas, desenvolvido no âmbito do projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas.
17. Ferreira, Virgínia (1993) "Padrões de Segregação das Mulheres no Emprego. Uma Análise do Caso Português no Quadro Europeu". in Boaventura de Sousa Santos (org.), Portugal: Um Retrato Singular, Porto: Edições Afrontamento, 233 - 260. (disponível em https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/12532/pg_034-063_cc85mulleres.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
18. Ferreira, Virgínia et al. (2016) Guia para a integração a nível local da perspetiva de Género na Gestão de pessoas, Formação e emprego. CES – centro de estudos sociais da universidade de Coimbra
19. Ferreira, Virgínia et al. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego, no âmbito do projeto «Gender Equality-Mainstreaming» desenvolvido pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES-UC) disponível em http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf
20. NP 4522:2014 - Norma para Organizações Familiarmente Responsáveis, IPQ.
21. Guerreiro, Maria das Dores et al. (2006), Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família, Lisboa, CITE, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
22. Lindholm, Kristina (2012) Gender mainstreaming in public sector organizations: policy implications and practical applications / [ed] Lund: Studentlitteratur, p. 93-115
23. Monteiro, Rosa et al. (2013). "O sentido do direito à conciliação: vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia." Sociologia, Problemas e Práticas (73): pp. 59-77.

24. Monteiro, Rosa et. al (2013) “Planos para a igualdade género nas organizações: Contributo para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais.” Revista Sociedade e Trabalho 43/44/45: 123-136.
25. Neto, Hernâni Veloso (2015). Princípios político-legislativos potenciadores do desenvolvimento de planos para a igualdade nas organizações portuguesas. Journal of Studies in Citizenship and Sustainability,1,1-19.
26. Norma NP 4552 - Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. IPQ
27. Oliveira, Catarina Sales, et al. (2012). Igualdade de Género na Universidade da Beira Interior. Ex aequo, (25), 119-136. Recuperado em 31 de março de 2019, de http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602012000100010&lng=pt&tlng=pt.
28. Organização Internacional do Trabalho (OIT)/ International Labour Office (2012). A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology (2nd Edition), Genebra, International Labour Organization (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf)
29. Parceria de Desenvolvimento do projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008), Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas, Lisboa, CITE.
30. Perista, Heloísa et al (2005a). Impacto em Função do Género. Avaliação de Medidas de Política, Colecção "Bem Me Quer", nº 10, Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
31. Pernas, Gonçalo et al. (2008). Guião para a implementação de planos de Igualdade na administração pública central e local. Lisboa: ISCTE/CIG.
32. Pernas, Gonçalo et al. (2008). Guião para a implementação de planos de igualdade nas empresas. Lisboa: ISCTE/CIG. Disponível em <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/08/guiao-plano-igualdade-empresas.pdf>
33. Quinn, Sheila (2009). Orçamentos sensíveis ao género - Manual sobre a implementação prática de uma perspetiva de género no processo orçamental. Conselho de Europa. Versão em português da CIG de 2013.
34. Rato, Helena et al, (2007). A Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa, Oeiras, INA
35. Romão, Isabel (2000). A Igualdade de Oportunidades nas Empresas. Gerir para a Competitividade, Gerir para o Futuro, Coleção "Bem me Quer", nº 1, Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.



36. Santos, Maria Helena (2018). Recensão “Handbook on Gender and Organizational Change”, de Sara Falcão Casaca e Johanne Lortie, Turin, Italy: International Training Centre of the International Labour Organization, 2017, 117 pp. Ex aequo [online]., n.37, pp.165-168. Disponível em:
http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602018000100013&lng=pt&nrm=iso. ISSN 0874-5560



Cofinanciado por:



2023



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu