

RELATÓRIO EXECUÇÃO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE: AZAMBUJA + IGUAL

Índice

Índice	2
Índice de Figuras	2
Acrónimos	3
1. Introdução	5
2. Metodologia	6
3. Execução Medidas Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Azambuja ..	6
4. Conclusões	18
Anexos	19
Anexo 1 - Reuniões Equipa para a Igualdade na Vida Local 2021, 2022, 2023 e Reuniões EIVL com Lideranças Técnicas de todas as áreas de serviço da autarquia	20
Anexo 2 – Atas das Reuniões do Executivo Municipal e da Assembleia Municipal no âmbito do Plano Municipal Igualdade e Não Discriminação Azambuja + Igual	28
Anexo 3 - Contributos das Deputadas do CDS-PP e do Chega para o Plano de Ação	29
Anexo 5 – Programas da Semana da Igualdade 2021 e 2022	31
Anexo 6 – Ações de capacitação EMIC	32
Anexo 7 – Conteúdo do separador Plano Municipal Igualdade	33
Anexo 8 – Tabela que relaciona as medidas, ações, indicadores de cada Eixo Estratégico e os respetivos produtos executados	34

Índice de Figuras

Figura 1 - Organização das Fases do Processo de Desenvolvimento dos PMIND	5
Figura 2 - Calendarização das Medidas Previstas Fase I	7
Figura 3 - Nível execução do Plano de Ação – Fase I do PMINDA	13
Figura 4 - Resultados de Execução do PMIND	18

Acrónimos

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CIP – Confederação Empresarial de Portugal

CMA – Câmara Municipal de Azambuja

EE – Eixo Estratégico

EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local

EMIC - Equipa Multidisciplinar de Combate ao Insucesso Escolar

ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação

IMH – Igualdade entre Mulheres e Homens

IND – Igualdade e Não Discriminação

INE – Instituto Nacional de Estatística

ND – Não Discriminação

PMINDA – Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação Azambuja + Igual

PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

RE – Relatório e Execução

RDA – Relatório de Diagnóstico de Azambuja

RH – Recursos Humanos

ND – Não Discriminação

UTICA – Universidade da Terceira Idade do Concelho de Azambuja

**“Azambuja. Aqui somos todos iguais e
somos diferentes.”**

1. Introdução

O Relatório de Execução (RE) do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação Azambuja + Igual (PMINDA) apresenta a monitorização das medidas previstas e os resultados da sua execução.

De acordo com o Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis o RE é um dos produtos da Fase 1 do processo de adoção e implementação do PMINDA.

<i>Fase</i>	<i>Atividades</i>	<i>Produtos</i>	<i>Crítérios</i>
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

FIGURA 1 - ORGANIZAÇÃO DAS FASES DO PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO DOS PMIND

Fonte: Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis

O objetivo definido para o RE é o de “relatar as medidas implementadas e o funcionamento do modelo de governação”. O enquadramento da análise do presente Relatório coincide, naturalmente, com a ambição definida pelo executivo da autarquia a partir do momento em que decidiu candidatar-se ao apoio público para a adoção do PMINDA:

“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.”.

Nesta perspetiva o trabalho implementado deve ser analisado numa abordagem que considere janela temporal que ultrapassa seguramente a da vigência definida para o PMINDA. O foco da sua implementação tem sido, deste modo, o de criar mecanismos, instrumentos devidamente consolidados ao nível da governança que garantam, tanto quanto possível, a sua estabilidade entre ciclos políticos.

2. Metodologia

A metodologia utilizada para a elaboração do RE combina a análise intensiva de dados qualitativos e quantitativos, de modo que seja possível aprofundar tanto os números da execução, como o seu significado face aos objetivos e ambição definidos no Plano de Ação do PMINDA (consultar PMIND em anexo).

A recolha dos dados teve como fontes empíricas:

- Atas das reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- Relatório de Diagnóstico do Município de Azambuja (RDA);
- Atas das duas reuniões do Executivo Municipal, concretamente a de apresentação dos resultados do Diagnóstico da Igualdade, e a de apresentação, debate e votação do PMINDA;
- Contributos escritos dos diferentes partidos da oposição para o PMIND;
- Ata e Vídeo da reunião da Assembleia Municipal de Azambuja com a apresentação do PMIND como ponto Único;
- Resultados das atividades desenvolvidas no âmbito da Semana para a Igualdade;
- Vídeo
- Reuniões setoriais com as chefias e elementos de cada equipa dos serviços municipais, com o objetivo de enquadrar e criar as condições para a integração da perspetiva de género nas dimensões da governança e de todas as áreas de políticas públicas ao nível local;
- Evidências da implementação das medidas e ações referidas nos pontos anteriores.

3. Execução Medidas Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Azambuja

O PMINDA foi apresentado, discutido e aprovado por unanimidade na reunião do executivo municipal de 14 de março de 2023. O período de análise da execução das medidas previstas é, deste modo, de cinco meses e meio ainda que o trabalho de implementação tenha iniciado o seu desenvolvimento a partir do momento em que se consolidaram os resultados do Relatório de Diagnóstico. De igual modo, importa realçar que se este Plano é o primeiro a ser desenvolvido em Azambuja, a autarquia e o executivo em funções desenvolvem medidas de promoção da igualdade e da não discriminação desde há muitos anos. Um dos objetivos associados à adoção do PMINDA é, exatamente, o de consolidar e aprofundar a longa história de intervenção do município nestas mesmas áreas de política pública.

A organização deste ponto do RE é enquadrada na relação entre as medidas integralmente executadas, e as medidas em execução. Tendo em conta a organização do Plano de Ação em duas fases, o foco da análise centra-se exclusivamente na primeira com uma duração prevista de seis meses. A partir da perspetiva geral entre o total de dezoito medidas previstas e a sua divisão pela calendarização definida - respetivamente um, três, quatro e seis meses – é possível perceber que a maioria das ações ainda não atingiu o tempo definido para a sua execução.

Calendarização das Medidas Previstas Fase I

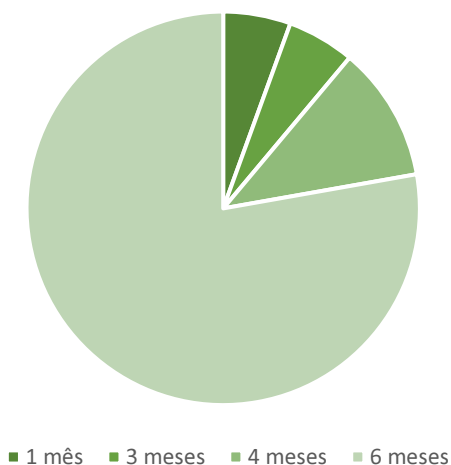


FIGURA 2 - CALENDARIZAÇÃO DAS MEDIDAS PREVISTAS FASE I

O ponto de situação da implementação de cada medida e das ações definidas em cada uma é apresentada de seguida entre os dados quantitativos e a análise qualitativa dos mesmos.

Figura 3: Nível execução do Plano de Ação – Fase I do PMINDA


VERTENTE INTERNA




EIXO ESTRATÉGICO I

Igualdade e Não Discriminação como condição estratégica do Desenvolvimento do Município de Azambuja

MEDIDAS	AÇÕES	INDICADORES	Nível Execução
Institucionalização da Política Local de Igualdade – Fase A	*Introdução de um separador autónomo “igualdade” no âmbito dos “serviços” prestados pela autarquia;	Separador de serviços autónomo com tema Igualdade e Não Discriminação;	80% (calendarização: um mês)
Organização do conteúdo do novo separador de Serviços: Igualdade e Não Discriminação	*Três áreas organizadoras, 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; *Introdução das áreas: recursos, links, notícias nacionais e internacionais;	Seis itens organizadores do novo separador de acordo com o definido no plano das “ações”;	EM CURSO (calendarização: seis meses)
Transversalização de todas as políticas públicas locais na base da integração da perspetiva/princípios da IMH e ND	*Revisão do site da CMA na dupla dimensão linguagem e imagem na perspetiva da IND; *Adoção da estratégia, com a definição de objetivos mensuráveis, para a transversalização a todas as áreas de políticas públicas locais do processo de desagregação dos dados em função do género, tendo como base os Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Projeto Local, Gender Equality, CES – Centro Estudos da Universidade de Coimbra;	Linguagem e Imagens inclusivas do site da CMA; Rácio entre a definição de dados desagregados em função do género em cada uma das políticas públicas locais e a listagem de indicadores discriminados nos Guias para a Integração ao Nível Local da Perspetiva de Género – Projeto Local, Gender Equality, CES – Centro Estudos da Universidade de Coimbra;	50% (calendarização: seis meses)
Integração dos princípios IMH e ND na visão, missão e regulamentos da CMA	*Revisão do enquadramento e conteúdo da visão e missão da CMA; *Adoção do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no Município de Azambuja a incluir no separador Autarquia, no âmbito dos Regulamentos;	Visão e Missão da CMA Publicação oficial do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no Município de Azambuja;	50% (calendarização: três meses)

<p>Adoção da estratégia de integração da ciência comportamental no desenho, implementação e comunicação das políticas públicas locais, a partir da nova política de Igualdade – IMH e ND</p>	<p>*No âmbito do protocolo existente com a Ordem dos Psicólogos Portugueses definir programa de formação em “Nudging e Políticas Públicas” com objetivos SMART incluídos;</p>	<p>Documento descritivo do Programa de Formação em Nudging e Políticas Públicas, com objetivos e timings para o seu desenvolvimento e monitorização;</p>	<p>EM CURSO (calendarização: seis meses)</p>
<p>Parte I da Estratégia de mobilização da população e conjunto das instituições e organizações da sociedade do concelho de Azambuja para o processo de desenvolvimento do PIMH Azambuja + Igual em particular, e das questões da IND em geral</p>	<p>*Adoção de campanha pública sobre o PMIND Azambuja + Igual, as suas medidas e objetivos; *Negociação e adoção de programas de promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens com as Associações Desportivas; *Celebração de acordo entre a CMA e a Cruz Vermelha de Aveiras de Cima, a CMA e a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Azambuja e de Alcoentre (AHBVA/A) para a adoção do Plano Igualdade nessas instituições – lançamento do mesmo objetivo para a UTICA e o HubsLisbon</p>	<p>Rácio entre o número de materiais de campanha produzidos e o número/grupos de pessoas abrangidos Acordos assinados entre a CMA, , a AHBVA/A com a identificação de objetivos e timings mensuráveis para a adoção dos Planos de Igualdade em cada uma das três organizações;</p>	<p>50% (calendarização: seis meses)</p>
<p>EIXO ESTRATÉGICO II</p>			
<p>Capacidade Crítica em Igualdade e Não Discriminação</p>			
<p>MEDIDAS</p>	<p>AÇÕES</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>NÍVEL DE EXECUÇÃO</p>

<p>Análise da política de recrutamento e de progressão profissional na perspetiva da IMH e ND</p>	<p>*Revisão das estratégias de recrutamento e seleção para maior eficácia no cumprimento da lei aplicável; *Formação das lideranças/chefias sobre RH e IND em geral, e enviesamentos pessoais em particular;</p>	<p>Relatório sobre equilíbrio de género em cada serviço da CMA, as razões identificadas para cada situação, e linhas para discussão de estratégias a adotar até ao final do mandato; Relatório sobre o nível do conhecimento e capacidade crítica das lideranças e chefias dos diferentes serviços da CMA nas áreas da IMH e ND antes e depois da formação;</p>	 <p>(calendarização: seis meses)</p>
<p>Primeira Fase do processo de elaboração e adoção do Primeiro Plano Municipal de Promoção da Conciliação entre a vida Profissional, Pessoal e Familiar da Autarquia de Azambuja</p>	<p>*Realização de inquéritos ao conjunto das pessoas que integram os diferentes serviços da CMA, incluindo os órgãos eleitos;</p>	<p>Relatório de diagnóstico sobre a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar organizado pela separação dos resultados em função dos cargos/responsabilidades definidos pelo organigrama da organização da autarquia;</p>	<p>50% (calendarização: seis meses)</p>
<p>Aumentar dados disponíveis desagregados por sexo relativamente ao Município Azambuja</p>	<p>*Iniciar processo de organização de base de dados no âmbito específico da IND relativa ao Concelho de Azambuja que acrescente aos dados disponibilizados pelo INE através de uma parceria entre este organismo e o município,</p>	<p>Protocolo entre Autarquia e INE que inclua especificamente a formação e capacitação de pessoas em cada serviço/área dos dados a publicitar, e a construção dos quadros de indicadores que se revelem adequados,</p>	<p>80% (calendarização: seis meses)</p>

<p>Fase B da Institucionalização da política local de Igualdade entre Mulheres e Homens: institucionalização da publicação do Relatório sobre “A situação da Igualdade entre Mulheres e Homens no concelho de Azambuja” como anexo do Orçamento Municipal</p>	<p>*Preparação do processo necessário ao lançamento da Publicação anual sobre “A situação da IMH no concelho de Azambuja”;</p>	<p>Relatório do desenvolvimento do processo necessário ao lançamento do Relatório Anual sobre a Situação da IMH no concelho de Azambuja” com proposta de estrutura do mesmo e responsáveis pela sua elaboração;</p>	 <p>(calendarização: seis meses)</p>
<p>Integração da CMA nas organizações consideradas pertinentes, aos níveis nacional, europeu e internacional</p>	<p>*Preparação das candidaturas às redes, instituições e organizações, como a Rede Municípios Igualdade;</p>	<p>Relatório sobre ponto de situação do processo e expectativas da integração da CMA nas organizações nacionais e internacionais nas dimensões da IND;</p>	 <p>(calendarização: seis meses)</p>
<p>Subscrição dos documentos internacionais de compromisso do poder local com as áreas da IMH e ND</p>	<p>*Estabelecer um trabalho conjunto do executivo municipal e da assembleia municipal com a EIVL, no sentido da sua efetivação;</p>	<p>Relatório sobre ponto de situação dos contactos desenvolvidos com as devidas organizações internacionais sobre adesão da CMA aos documentos internacionais e estabelecimento de relações de promoção da participação ativa nas mesmas;</p>	 <p>(calendarização: seis meses)</p>

VERTENTE EXTERNA

EIXO ESTRATÉGICO III			
Igualdade e Cidadania			
MEDIDAS	AÇÕES	INDICADORES	NÍVEL DE EXECUÇÃO

Primeira Fase do Processo de Elaboração e Adoção do Primeiro Plano de Desestereotipação de Género na Comunidade Escolar	<ul style="list-style-type: none"> *Revisão da literatura relativa a todos os materiais/produzidos neste âmbito financiados pela CIG, EEA Grants, entre outros que se revelem imprescindíveis ao processo; *Inclusão na revisão da literatura dos materiais/legislação relativos à Educação para a Cidadania; 	Documento relativo à revisão da literatura de todos os materiais/produzidos neste âmbito financiados pela CIG, EEA Grants, entre outros que se revelem imprescindíveis ao processo, incluindo a definição do processo que conduza à elaboração e adoção do Primeiro Plano Municipal de Desestereotipação de Género na Comunidade Escolar;	EM CURSO (calendarização: seis meses)
Celebração de Protocolo com a iniciativa “Engenheiras por um dia”	<ul style="list-style-type: none"> *Sessão de Informação/Brainstorming com toda a comunidade escolar; *Lançamento do desafio à CIG e às responsáveis pela dinamização da iniciativa “Engenheiras por um dia” de conceção de igual programa piloto para os rapazes na área das Ciências Sociais; *Avaliar inserção desta medida no projeto TransformARTE e no âmbito das atividades da disciplina de Cidadania; 	Relatório sobre os resultados das ações definidas; Protocolo entre a CMA e “Engenheiras por um dia”;	Em fase preparação para início implementação (calendarização: seis meses)
EIXO ESTRATÉGICO IV			
Emprego e Conciliação entre as vidas profissional, pessoal e familiar			
MEDIDAS	AÇÕES	INDICADORES	NÍVEL DE EXECUÇÃO
Primeira Fase do processo de Elaboração e Adoção do Primeiro Pacto Local para a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar	<ul style="list-style-type: none"> *Definição de estratégia de seleção e contactos com empresas; *Sessão de apresentação e discussão do estudo da CIP “Conciliação Família Trabalho”; 	Relatório sobre resultados quantitativos e qualitativos da estratégia de seleção e contactos com empresas, da sessão de apresentação e discussão do estudo da CIP “Conciliação Família Trabalho”; Documento estratégico para a elaboração e adoção do Primeiro Pacto Local para a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar;	50% (calendarização: quatro meses)
EIXO ESTRATÉGICO V			
Institucionalização da Política Pública Local Igualdade de Género			
MEDIDAS	AÇÕES	INDICADORES	NÍVEL DE EXECUÇÃO


<p>Definir, na relação de parceria com os stakeholders das áreas sociais de políticas públicas locais, desde logo as orientadas para a ação social, imigração, refugiados, etnia cigana e população idosa, a transversalização da IMH e da ND</p>	<p>*Recolha de boas práticas ao nível internacional (ONU, Instituições Europeias, Conselho da Europa, entre outras);</p>	<p>Documento com síntese das boas práticas ao nível nacional e internacional neste âmbito;</p>	<p>EM CURSO (calendarização: seis meses)</p>
<p>Definição de um plano de trabalho conjunto com o CLAS, Rede Social e Comissões Sociais Interfreguesias</p>	<p>*Avaliação de aspetos facilitadores e obstáculos na capacidade de implementação da perspetiva de género e não discriminação no trabalho desenvolvido por cada uma das organizações</p>	<p>Relatório do resultado da Avaliação de aspetos facilitadores e obstáculos na capacidade de implementação da perspetiva de género e não discriminação no trabalho desenvolvido por cada uma das organizações</p>	<p> (calendarização: quatro meses)</p>
<p>Mobilização e capacitação das associações em geral, das que são apoiadas pela autarquia em particular, para a adoção de um plano/estratégia para a inclusão da IMH e da ND no âmbito das organizações e dos públicos alvo e partes do território onde desenvolvem as suas atividades</p>	<p>*Apresentação, discussão e auscultação do PMIND Azambuja + Igual em geral, e na dimensão do movimento associativo no município em particular; *Incluir na ação anterior a discussão sobre a elaboração de protocolos entre estas instituições e a CMA para a adoção de medidas/planos no âmbito do PMIND Azambuja + Igual;</p>	<p>Relatório sobre resultados da apresentação, discussão e auscultação do PMIND Azambuja + Igual e da consequente perspetiva sobre a promoção do processo a desenvolver para o incentivo/apoio à elaboração de protocolos entre as instituições em causa e a CMA para a adoção de protocolos no âmbito do PMIND Azambuja + Igual;</p>	<p>50% (calendarização: seis meses)</p>

FIGURA 3 - NÍVEL EXECUÇÃO DO PLANO DE AÇÃO – FASE I DO PMINDA

A análise qualitativa dos níveis de execução do Plano de Ação tem como ponto de partida as quatro condições prévias definidas relativamente às “etapas e desafios associados à implementação, monitorização e avaliação do PMIND, bem como à sua capacidade de estruturar e institucionalizar as políticas públicas locais de IMH e de ND, garantindo a sua continuidade irreversível no médio e longo prazo”, bem como o sentido de cada um dos eixos estratégicos. As quatro condições são:

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.

Por sua vez, o sentido de cada um dos cinco eixos estratégicos explicitado no Plano é o de:

- *Igualdade e Não discriminação como Condição Estratégica para o Desenvolvimento do Município de Azambuja* centrado na transversalização, integração e articulação do conjunto de políticas públicas locais e na criação de condições para a produção de conhecimento;
- *Capacidade Crítica em IND* focado no objetivo central da mobilização, envolvimento da população do concelho de Azambuja em todas as dimensões da vida coletiva ao longo do processo de implementação;
- *Igualdade e Cidadania* assente no papel fulcral das estruturas de acolhimento e de educação, da creche até ao secundário neste caso, no desenvolvimento das crianças e jovens;
- *O Emprego e a Conciliação entre as Vidas Profissional, Pessoal e Familiar* assumido como dimensão chave da promoção do crescimento e desenvolvimento económico do Município de Azambuja. Em particular, o aumento da população ativa, a atração e retenção de talento e a competitividade;
- *Institucionalização da Política Pública Local de Igualdade de Género* no sentido da promoção da autonomia da Igualdade de Género como política pública local, de instrumentos e ferramentas que garantam a continuidade desta política independentemente dos ciclos políticos enquanto objetivos centrais de todo o processo associado ao desenvolvimento do Plano.

O primeiro grande desafio e foco do trabalho de implementação do PMINDA foi o de aprofundar, sedimentar o compromisso e envolvimento das lideranças políticas e técnicas da autarquia. Naturalmente que esse foi um princípio que conduziu todo este processo desde a candidatura, ao financiamento, até à aprovação do Plano. O facto de a EIVL ser integrada pelas chefias de todas as áreas de serviços e de os momentos decisivos terem incluído ativamente as pessoas do executivo,

incluindo as sem pelouro que tiveram espaço para a apresentação de propostas e sugestões de melhoria do documento, resultou num bom ponto de partida. A votação por unanimidade pelos dois órgãos máximos da autarquia espelha bem o que se considera como sinal visível do sucesso do trabalho desenvolvido até esse momento.

A EIVL, que também integra membros e organizações da sociedade civil, para além das lideranças políticas e técnicas, reuniu treze vezes entre 2021, 2022 e julho de 2023 (ver anexos), mais de quatro vezes por ano. Nesta média deve ser tido em conta que o RE é entregue em agosto de 2023, e que estão agendadas reuniões para setembro, outubro, novembro e dezembro do mesmo ano. Neste mesmo período temporal a EIVL esteve envolvida em diferentes ações e iniciativas no âmbito da Igualdade e Não Discriminação (IND), como são os exemplos da Semana da Igualdade, as datas internacionais que assinalam o Dia Internacional da Mulher, o Dia contra a Homofobia, entre outros (ver anexos). Se se tiver em atenção que no mês de maio ocorre a Feira de Maio, evento central da comunidade de Azambuja, que implica um grande trabalho da autarquia, que no mês de agosto há o abrandamento natural do país com as férias de verão, e que em dezembro há um novo período importante de férias e festividades relacionadas com o Natal e o Ano Novo, a periodicidade das reuniões da EIVL é ainda mais assinalável.

Uma última nota ainda a propósito do trabalho da EIVL, para evidenciar a parceria entre a Câmara Municipal de Azambuja e a sua congénere do Cartaxo no âmbito da Semana da Igualdade. No ano de 2023 terá lugar a segunda edição do seminário que ocupará um dia inteiro na abordagem e debate do tema “Violência Doméstica: uma questão de género?” (ver programa 2022 em anexo). O estabelecimento de parcerias e atividades conjuntos com municípios vizinhos é considerado como passo estratégico para o sucesso nos resultados a atingir, bem como para o seu efeito estrutural.

A partir do envolvimento das lideranças, a segunda condição definida no Plano para as fases de implementação e monitorização implicou a promoção da perspectiva da IND como questões diretamente relacionadas com o desenvolvimento económico, social, digital, demográfico, cultural, para lá do social e direitos humanos comumente aceites e referidos. Trabalhar o Plano no quadro da Igualdade de Género como um “jogo onde todos ganham” e não como um “jogo de soma nula”, como um compromisso que implica fazer o que se entende como o melhor para comunidade da melhor maneira, da forma certa e séria (a expressão em inglês é a de “*doing the right thing, the right way*”) implicou a coerência, consistência, e grande parte da persistência e energia de todo o trabalho de execução desenvolvido até ao momento. A solidez do esforço da EIVL implicou, igual e simultaneamente, a criação de condições para a produção, análise crítica de dados e conhecimento que promovam anualmente o debate e “exigências políticas e cívicas” de políticas públicas de IND ao nível local como condição para o desenvolvimento do Município de Azambuja como um todo, em todas as áreas, e capazes de garantir a qualidade de vida e bem-estar de cidadãos e cidadãs, organizações e instituições.

O “relato” da execução do Plano de Ação, para usar a expressão do aviso para a candidatura da autarquia, no quadro acima descrito parte da assunção da relação entre os eixos estratégicos e as respetivas medidas. A transversalização da IND implica com o Plano de promoção da Desestereotipação na área da educação, com o Plano Municipal e Pacto Local para a Conciliação, que

por sua vez depende do tratamento e produção de dados, da institucionalização da política de igualdade ao nível local, para salientar as medidas mais centrais no alinhamento com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (EIND). Neste sentido, a execução do Plano revelou-se muito interdependente entre as diferentes medidas, e por isso a análise rigorosa do RE não deve ser simplista e considerar as medidas e ações como estanques entre si.

“Parametrizado” o quadro do trabalho de execução procede-se de seguida à análise qualitativa da implementação do Plano. Em primeiro lugar, o Plano Municipal para a Igualdade é integrado nos separadores “Participação e Cidadania” e “Autarquia” do *site* do Município, que garantem a visibilidade e transparência públicas do mesmo. A fusão destes dois espaços num único e a ser incluído no âmbito dos “Serviços” (medida I do Eixo Estratégico I – EE I) está praticamente concluída na sua preparação, e por isso o nível de execução apurado é de 80% (para os 100% está a ser ultimado o trabalho técnico de criação de um novo separador). Este trabalho está naturalmente associado ao da segunda medida dentro do mesmo eixo, que corresponde ao conteúdo dos dois separadores. A organização desse mesmo conteúdo tem a informação disponível das ações executadas até ao momento e terá a restante quando se cumprir a Fase I do PMINDA.

A transversalização da perspectiva da IND em todas as áreas de políticas locais (medida três EE I) é a “medida mestra”, fazendo a analogia com a ideia da importância e imprescindibilidade de uma “trave mestra” na construção de uma casa, e ocupou o trabalho e o esforço muito relevantes da EINV nos primeiros cinco meses e meio de execução do Plano. A EIVL reuniu, trabalhou, está e continuará a trabalhar com todas as lideranças técnicas do conjunto dos serviços da autarquia os Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género – Projeto Local Gender Equality (CES – Centro Estudos da Universidade de Coimbra). No presente ano foram realizadas cinco reuniões da EIVL, para além das treze acima referidas, cuja sequência está a permitir trabalhar os indicadores, dados, boas práticas, medidas de política em cada área de serviço com vista à consolidação de todo o trabalho desenvolvido e a desenvolver na estruturação de uma política pública de IND, e ao sucesso do seu impacto no desenvolvimento do território e na qualidade de vida e bem-estar das pessoas que dele fazem parte.

A publicitação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no Município de Azambuja (ver Anexo), reforçado pela existência do Canal de Denúncia, cumpre com uma das duas ações definidas para a quarta medida do EE I. No âmbito do acordo do Município com a Ordem dos Psicólogos Portugueses a EIVL desenvolveu os contactos necessários para a integração da ciência comportamental no desenho dos instrumentos de políticas públicas em geral, e da IND em particular (medida cinco EE I). A definição da primeira parte da estratégia de mobilização da população e organizações do território no processo inerente ao PMIND, em geral, e às questões da IND, em particular, teve início na promoção de um concurso ao nível dos cursos profissionais do secundário para a aprovação do logotipo do Plano, e nas campanhas de divulgação do trabalho desenvolvido. A identificação das Associações Desportivas, da UTICA (Universidade da Terceira Idade do Concelho de Azambuja), das Associações Humanitárias de Bombeiros Voluntários de Azambuja e de Alcoentre, da Cruz Vermelha de Aveiras de Cima e do HubsLisbon Azambuja “inaugurou” o caminho que está a ser trilhado para a adoção de um acordo que apoie e promova a adoção de Planos para a Igualdade e Não Discriminação. O impacto do trabalho desenvolvido e a aprofundar pelas

organizações municipais na área do desporto, estruturas de Bombeiros na área da proteção civil e saúde, Cruz Vermelha na área social, da saúde e bem-estar, e pelo HubsLisbon Azambuja no âmbito da inovação, empreendedorismo, da captação e retenção de talento, da promoção do emprego, da sustentabilidade e da coesão territorial na vertente interna das mesmas, e nos públicos alvos que servem tem um potencial de contribuição para a “transformação” da organização social que a autarquia assumiu liderar (medida seis do EE I)

O desenvolvimento da capacidade crítica em IND constitui o Eixo Estratégico II (EEII). A partir das medidas orientadas para a própria organização da autarquia o Plano tem um potencial de impacto multidimensional decisivo no conjunto da comunidade de Azambuja. No cumprimento da medida sete foi realizada a revisão das estratégias de recrutamento e seleção na perspetiva da IND, e foi reforçada a formação das lideranças e respetivas equipas nestas áreas no âmbito do plano de formação definido. Consolidar, reforçar, ter a capacidade para atualizar o conhecimento, para identificar e desconstruir enviesamentos, para argumentar e enquadrar a perspetiva da IND orientou a ação a este nível. Na relação com esta medida desenvolveu-se a medida oito com a elaboração e realização de um questionário a todos os trabalhadores e trabalhadoras do município. Se o objetivo inicial era o de concentrar as questões no âmbito da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, a dinâmica de elaboração do questionário (ver anexo) permitiu a colocação de outras questões que permitirão aprofundar ainda mais a política de recursos humanos da autarquia. No trabalho subjacente a estas ações, como em outras, deve ser considerada a importância do ascendente e influência que a Câmara Municipal e as suas lideranças exercem positivamente no território, nos seus valores, atitudes e desenvolvimento.

A partir da construção diária das medidas anteriores, a concretização dos alicerces para a produção e publicação do “Relatório sobre a Situação das Mulheres e dos Homens em Azambuja” (décima medida), associada aos contactos com vista à integração do município nas redes nacionais e europeias no âmbito da IND ao nível local (medidas onze e doze) e integrada no conjunto do trabalho explicitado até este momento a robustez da estratégia e resultados da promoção da capacidade crítica em IND confirma-se como muito assertiva.

A ENIND é muito clara na identificação dos estereótipos como causa e consequência da desigualdade e da discriminação, como na sua definição enquanto prioridade central desse mesmo documento. No Eixo Estratégico III (EE III) – Igualdade e Cidadania, a coincidência do período temporal de implementação do Plano de Ação até ao momento com uma fase “em andamento” do ano escolar permitiu iniciar o desenvolvimento das condições para a elaboração do I Plano de Desestereotipação de Género na comunidade escolar de Azambuja, e terá no novo ano escolar a oportunidade de acelerar a sua conclusão e adoção. A autarquia tem um trabalho reconhecido e de há anos com as escolas no âmbito da IND, o projeto TransformARTE desenvolvido pela Equipa Multidisciplinar de Combate ao Insucesso Escolar é exemplo disso mesmo. É na solidez desse mesmo trabalho que estão ancoradas as condições para o sucesso de cada um dos passos que esta medida exige na sua execução.

O último Eixo Estratégico da Vertente Interna do Plano é o IV (EE IV), Institucionalização da Política Pública Local Igualdade de Género. Este eixo alarga o trabalho com este objetivo, sob a liderança da

autarquia em geral, e da EIVL, em particular, às organizações, instituições municipais nas áreas sociais, da imigração, da não discriminação e promoção da igualdade na comunidade cigana, e das pessoas mais velhas (medidas dezasseis, dezassete e dezoito). Nesta Fase I a lógica destas medidas e do trabalho desenvolvido até ao momento foi o de reforçar as condições internas da autarquia para mobilizar e trabalhar aprofundadamente a perspetiva da IND com as organizações nas áreas definidas. A recolha de boas práticas, a recolha de dados para uma análise SWOT que antecipa constrangimentos, identifica os pontos forte que podem alavancar o trabalho a desenvolver daqui para a frente, a definição de um plano para a divulgação direcionada do Plano foi o foco do trabalho realizado.

Os resultados de execução de acordo com a análise quantitativa resultam no quadro seguinte:

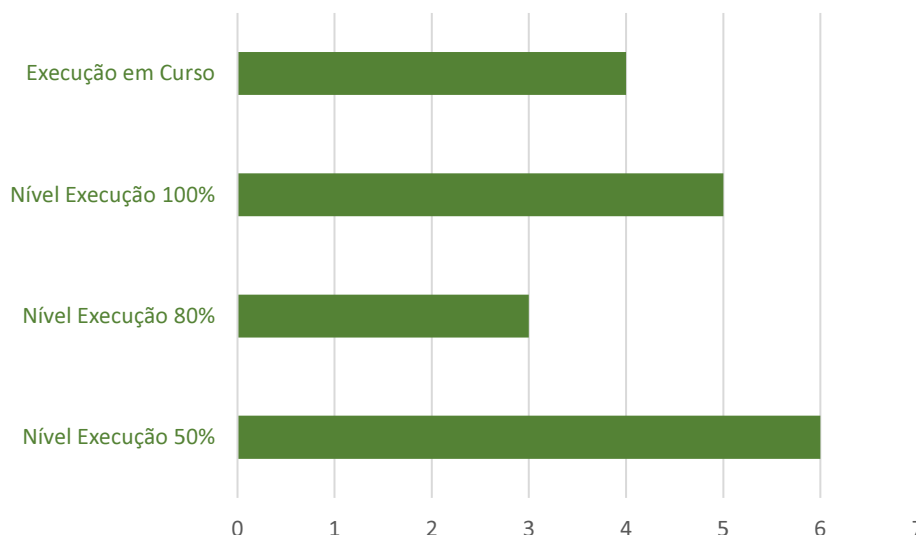


FIGURA 4 - RESULTADOS DE EXECUÇÃO DO PMIND

Os dados permitem assim aferir que sensivelmente 80% das medidas estão nos três níveis de execução identificados na figura acima e que as restantes 20% estão em curso.

4. Conclusões

A execução do Plano de Ação nos últimos cinco meses e meio resultou num trabalho marcado pela solidez dos “grandes passos” inerentes a cada uma das medidas, que procurou e continuará a procurar colocar o foco em “abrir as fundações” que sustentem todos e cada um desses mesmos passos. Neste processo parece resultar clara a coerência entre o diagnóstico, o Plano de Ação e as prioridades centrais da EIND, concretamente a desconstrução dos estereótipos, a produção e divulgação do conhecimento, a institucionalização da política pública da IND ao nível local, a

integração desse mesma perspetiva em todas as áreas de política públicas nos territórios e na proximidade que permitem com as suas populações e instituições.

O processo de execução do PMINDA, com as devidas evidências integradas nos anexos, atestam o trabalho realizado nestes primeiros meses. Todas as medidas calendarizadas para os primeiros seis meses foram iniciadas e na sua maioria estão entre os níveis de execução de 50% e 100%. O histórico da intervenção do município de Azambuja nas questões da IND é longo, e foi renovado, reforçado com a decisão política do executivo de se candidatar ao financiamento dos Planos Municipais para a Igualdade. O presente Relatório de Execução aponta clara e comprovadamente para a capacidade da Equipa para a Igualdade na Vida Local em transformar este processo numa oportunidade para sistematizar e densificar as medidas de política nas áreas da IND adotadas ao longo dos anos e de, ao mesmo tempo, cumprir com a ambição definida no Plano de Ação: “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”.

Anexos

Anexo 1 - Reuniões Equipa para a Igualdade na Vida Local 2021, 2022, 2023

Anexo 2 – Atas das Reuniões do Executivo Municipal e da Assembleia Municipal no âmbito do Plano Municipal Igualdade e Não Discriminação Azambuja + Igual

Anexo 3 - Contributos das Deputadas do CDS-PP e do Chega para o Plano de Ação

Anexo 4 – Documento “Proposta Base para o processo de Elaboração e Adoção do PMIND Azambuja + Igual

Anexo 5 – Programas da Semana da Igualdade 2022 e 2023

Anexo 6 – Conteúdo do separador Plano Municipal Igualdade

Anexo 7 – Tabela que relaciona as medidas, ações, indicadores de cada Eixo Estratégico e os respetivos produtos executados

Anexo 1 - Reuniões Equipa para a Igualdade na Vida Local 2021, 2022, 2023 e Reuniões EIVL com Lideranças Técnicas de todas as áreas de serviço da autarquia

Calendário reuniões equipa 2021 – 14h.30 às 16h.30 Todas as penúltimas 6.ªf do mês
<p>25 fevereiro 2021 – 1.ª reunião equipa a primeira reunião de trabalho está agendada para dia 25 de fevereiro de 2021 às 14h.30m, com a Sr.ª Vereadora e a Dr.ª Susana Lopes, especialista da área e responsável da empresa que irá acompanhar e orientar os trabalhos associados a este Plano, reunião realizar-se-á online.</p>
<p>23 abril – realização de reunião restrita apenas com o Conselheiro interno</p> <p>18 de junho Dando cumprimento à calendarização predefinida para as reuniões de equipa, abaixo segue proposta de ordem de trabalhos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboração de convite a remeter às entidades externas e recomendadas pela CIG para integração na equipa de Azambuja; - Definição das atividades a desenvolver e a integrar no plano do MDM; - Questionários definição de linha de ação e metodologia de implementação; - Definição do plano de comunicação do Plano; - Outros assuntos, informações.
<p>20 agosto – proposta para ser desmarcada, desmarcada na reunião de dia 18 junho</p> <p>22 setembro - reunião extraordinária</p> <p>Dando cumprimento ao plano de trabalhos do Plano Municipal para a Igualdade – Azambuja + Igual, remetemos convocatória para reunião de equipa a realizar no próximo dia 22 de setembro às 14h.30m na plataforma teams, cuja ordem de trabalhos é:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apresentação dos resultados dos questionários aplicados e conclusões da atividade world café para efeitos de elaboração de diagnóstico do Plano Municipal, a apresentar pela SHL; 2. Preparação do dia Municipal para a Igualdade – 24 de outubro; 3. Outros assuntos, informações.
<p>17 dezembro A próxima reunião de equipa será no dia 17 de dezembro, às 14h.30m (como habitualmente), oportunamente enviaremos link de acesso, e terá a seguinte ordem de trabalhos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. apresentação da Sr.ª Vereadora Ação Social – Dr.ª Mara Oliveira 2. discussão do relatório diagnóstico – finalização do documento 3. definição do calendário reuniões equipa 2022 4. definição da estratégia/plano de ação para 2022 5. outros assuntos

Calendário reuniões equipa 2022 – 14h.30 às 16h.30

As penúltimas 6.ªf do mês

21 janeiro	Participação no <i>webinar</i> "Boas Práticas de Conciliação nas Autarquias" - 21 de janeiro - 14h30
18 fevereir o – às 16h.30m exceção	<p>Serve o presente para lembrar que temos agendada reunião de equipa do Plano Municipal para a Igualdade – Azambuja + Igual, amanhã dia 18 fevereiro às 16h.30m, em formato digital, com a seguinte Ordem de trabalhos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apresentação das novas Conselheiras; 2. Definição e apresentação do cronograma de atividades para elaboração do PMPI pela SHL; 3. Informações gerais. <p>Tópico: Reunião Equipa Plano Municipal para Igualdade Azambuja + Igual</p> <p>Entrar na reunião Zoom</p> <p>https://us06web.zoom.us/j/89696787143?pwd=c2RJUkRCVXU4c2gza21jeGJPVWRkUT09</p> <p>ID da reunião: 896 9678 7143</p> <p>Senha de acesso: 930307</p>
18 março	<p>Serve o presente para lembrar que temos agendada reunião de equipa do Plano Municipal para a Igualdade – Azambuja + Igual, dia 18 março às 14h.30m, em formato digital, com a seguinte Ordem de trabalhos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Debate e definição do plano de atividades do PMPI para 2022 e respetiva distribuição de tarefas (em anexo segue email que vos foi encaminhado com a documentação para vossa análise, agradecemos que nos remetam os contributos até dia 15 março para o endereço de correio eletrónico igualdadeazambuja@cm-azambuja.pt); 2. Elaboração de contributos da equipa referentes à nova consulta pública sobre a Revisão dos 3 Planos de Ação para 2022-2025 no âmbito da Estratégia Nacional para a

	<p>Igualdade e a Não Discriminação – “Portugal + Igual” que terminará a 2022-03-22 23:59:59, remeto link para que possam consultar</p> <p>https://www.consultalex.gov.pt/Portal_Consultas_Publicas_UI/DetailheConsultaPublica.aspx?Consulta_Id=238;</p> <ol style="list-style-type: none">3. Colaboração no preenchimento do questionário CIG indicadores;4. Informações gerais. <p>Link acesso à reunião:</p> <p>https://us06web.zoom.us/j/81117126154?pwd=NitpWDZNcnRTV1JDNGJGTDFCaXk4Zz09</p> <p>ID da reunião: 811 1712 6154</p> <p>Senha de acesso: 651738</p>
22 abril	<p>Serve o presente para lembrar que temos agendada reunião de equipa do Plano Municipal para a Igualdade – Azambuja + Igual, dia 22 de abril às 14h.30m, em formato digital (abaixo segue link de acesso), com a seguinte Ordem de trabalhos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Debate e definição do plano de atividades do PMPI para 2022 e respetiva distribuição de tarefas (em anexo);2. Apresentação auditória CIG – email em anexo;3. Apresentação Relatório diagnóstico - SHL;4. Informações gerais e outros assuntos (realização Semana Municipal para a Igualdade: 24 a 28 de outubro de 2022; integração de novo elemento equipa interna; definição representante da equipa para CLASAZB). <p>Entrar na reunião Zoom:</p> <p>https://us06web.zoom.us/j/88104084419?pwd=WVJqOU1BSG80dDRSbXNNVkJlSjZlM5UT09</p> <p>ID da reunião: 881 0408 4419</p> <p>Senha de acesso: 121094</p>

20 maio	<p>Serve o presente para lembrar que temos agendada reunião de equipa do Plano Municipal para a Igualdade – Azambuja + Igual, dia 20 de maio às 14h.30m, em formato digital (abaixo segue link de acesso), com a seguinte Ordem de trabalhos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Ponto de situação do Relatório de Diagnóstico2. Ações obrigatórias de informação3. Apreciação/Conclusão da 2ª Apresentação da Sessão de Trabalho Online Planos Municipais para a Igualdade4. Definição do grupo de trabalho para organização da Semana para a Igualdade (24 a 28 outubro de 2022)5. Informações gerais e outros assuntos <p>Entrar na reunião Zoom</p> <p>https://us06web.zoom.us/j/88968856841?pwd=NUI5VDVZc2ZxbUN1V0FFMXJRWXJdZ09</p> <p>ID da reunião: 889 6885 6841</p> <p>Senha de acesso: 446561</p> <p><u>Ata n.º 1</u></p>
17 junho	<p>Cara Equipa para a Igualdade na Vida Local,</p> <p>Serve o presente e-mail para vos informar que por motivos de agenda do Sr. Presidente Silvino Lúcio, a apresentação aos elementos do Executivo Municipal, pela SHL do Projeto enquadrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação, o Plano Municipal de Igualdade “Azambuja + Igual”, será dia 17 de junho/2022 às 14.30 no Salão Nobre dos Paços do Concelho.</p>
22 julho	<p>Serve o presente para lembrar que temos agendada reunião de equipa do Plano Municipal para a Igualdade – Azambuja + Igual, dia 22 de julho às 14h.30m, em formato digital (abaixo segue link de acesso), com a seguinte Ordem de trabalhos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Aprovação da ata da reunião de dia 20 maio de 2022 (em anexo);2. Discussão e aprovação do Relatório de Diagnóstico;3. Distribuição de tarefas na implementação do Plano de Ação;4. Informações gerais e outros assuntos. <p>Entrar na reunião Zoom</p>

	<p>https://us06web.zoom.us/j/81844312845?pwd=THIzb1NWA1FFbjRlVnFHlVpbW5TQT09 ID da reunião: 818 4431 2845 Senha de acesso: 862306</p>
agosto - férias	
23 setembr o	<p>Serve o presente para lembrar que temos agendada reunião de equipa do Plano Municipal para a Igualdade – Azambuja + Igual, dia 23 de setembro às 14h.30m, em formato digital (abaixo segue link de acesso), com a seguinte Ordem de trabalhos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovação da ata da reunião de dia 22 julho de 2022 (oportunamente remeteremos a ata); 2. Distribuição de tarefas na implementação do Plano de Ação; 3. Semana da Igualdade (apresentação do programa e atividades a implementar, bem como distribuição tarefas); 4. Apresentação da oferta formação colaboradores Município; 4. Informações gerais e outros assuntos. <p>Entrar na reunião Zoom</p> <p>https://us06web.zoom.us/j/86394528164?pwd=NIzR2pSUTIFWmRsaU0yaUdhNkpXQT09</p> <p>ID da reunião: 863 9452 8164 Senha de acesso: 250673</p>
21 outubro	<p>Cancelada a reunião porque no dia 26 outubro realizamos o seminário</p> <p>Serve o presente para que a reunião de equipa prevista para dia 21 de outubro será cancelada.</p> <p>Contamos com a vossa presença no seminário no dia 26 de outubro.</p>
18 novemb ro	<p>Serve o presente para lembrar que temos agendada reunião de equipa do Plano Municipal para a Igualdade – Azambuja + Igual, dia 18 de novembro às 14h.30m, em formato digital (abaixo segue link de acesso), com a seguinte Ordem de trabalhos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovação da ata da reunião de dia 23 setembro de 2022 (oportunamente remeteremos a ata);

	<p>2. Plano de Ação implementação das ações propostas (calendário de execução);</p> <p>3. Relatório de diagnóstico (pedido de alteração SHL);</p> <p>4. Informações gerais e outros assuntos.</p> <p>https://us06web.zoom.us/j/81478680534?pwd=c3NCM3Z3RnMvaUhxUEpocjFRME1ydz09</p> <p>ID da reunião: 814 7868 0534</p> <p>Senha de acesso: 909079</p>
16 dezembr o - exceção	<p>Serve o presente para lembrar que temos agendada reunião de equipa do Plano Municipal para a Igualdade – Azambuja + Igual, dia 16 de dezembro às 14h.30m, em formato digital (abaixo segue link de acesso), com a seguinte Ordem de trabalhos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovação da ata da reunião de dia 18 novembro de 2022 (em anexo); 2. Aprovação do calendário de reuniões para 2023 (em anexo); 3. Proposta de alteração equipa interna; 4. Súmula do trabalho realizado em 2022; 5. Plano de ação revisto; 6. Informações gerais e outros assuntos. <p>Entrar na reunião Zoom https://us06web.zoom.us/j/81225919495?pwd=TitvYjRndmgvSEpDbzJTRU8wT0hLUT09</p> <p>ID da reunião: 812 2591 9495</p> <p>Senha de acesso: 326356</p>

<p>Calendário reuniões equipa 2023 – 14h.30 às 16h.30 Todas as penúltimas 6.ªf do mês- regularidade bimestral</p>	
27 janeiro	<p>Reunião com Colegas Comunicação e RH – regime presencial</p> <p>Tendo em conta o deliberado na última reunião, lembro que dia 27 de janeiro às 14h30 irá ser realizada uma reunião mais restrita com os Recursos Humanos e a Comunicação.</p> <p>Informo ainda que a reunião será presencial (sala de reuniões).</p>
17 fevereiro	<p>Reunião equipa alargada</p> <p>Serve o presente para lembrar que temos agendada reunião de equipa do Plano Municipal para a Igualdade – Azambuja + Igual, dia 17 de fevereiro 2023 às 14h.30m, em formato digital (abaixo segue link de acesso), com a seguinte Ordem de trabalhos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovação da ata da reunião de dia 16 dezembro de 2022 (em anexo); 2. Apresentação do Plano de ação revisto; 3. Proposta implementação do Plano ação; 4. Informações gerais e outros assuntos.

	<p>Entrar na reunião Zoom</p> <p>https://us06web.zoom.us/j/86291161307?pwd=ZjNXVFF6Vmc1WVc0U3B5aE45NG9CUT09</p> <p>ID da reunião: 862 9116 1307</p> <p>Senha de acesso: 633338</p>
24 março	<p>Reunião com colegas da Educação, Ação Social HUBS e GIP</p> <p>Serve o presente para lembrar que está agendada reunião presencial referente ao Plano Municipal para a Igualdade no próximo dia 24 de março às 14.30 na sala 1 do edifício da DIS, no Pátio do Valverde.</p> <p>A reunião do grupo de trabalho destina-se à definição da organização das ações definidas no Plano de ação.</p>
21 abril	<p>Reunião equipa alargada</p> <p>Serve o presente para lembrar que temos agendada reunião de equipa do Plano Municipal para a Igualdade – Azambuja + Igual, dia 21 de abril de 2023 às 14h.30m, em formato digital (abaixo segue link de acesso), com a seguinte Ordem de trabalhos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovação da ata da reunião de dia 17 de fevereiro de 2023 (em anexo); 2. Proposta implementação do Plano ação resultante das reuniões restritas realizadas em janeiro e março 2023 com Unidades Orgânicas do Município; 3. Informações gerais e outros assuntos. <p>Link acesso à reunião Zoom</p> <p>https://us06web.zoom.us/j/81931724982?pwd=WUItYVFzZDd2cTJoM1pna1MvQzg2UT09</p> <p>ID da reunião: 819 3172 4982</p> <p>Senha de acesso: 783746</p>
19 maio – cancelada/ser á remarcada	<p>Reunião com colegas do Desporto/Juventude Urbanismo e DIOM</p> <p>Serve o presente para lembrar que na próxima sexta-feira, dia 18 de maio, às 14h30, na sala de reuniões da DIS, iremos ter a reunião intersectorial no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade.</p> <p>Esta reunião irá ter a participação da Dr.ª Sónia Fertuzinhos, do DIOM (Eng. Pedro Melo), Urbanismo (Dr.ª Carla Roma) e do Desporto (Dr. Carlos Dionisio).</p>
23 junho – proposta alteração para dia 16 junho	<p>Reunião equipa alargada</p> <p>Serve o presente para lembrar que temos agendada reunião de equipa do Plano Municipal para a Igualdade – Azambuja + Igual, dia 16 de junho de 2023 às 14h.30m, em formato digital (abaixo segue link de acesso), com a seguinte Ordem de trabalhos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovação da ata da reunião de dia 21 de abril de 2023 (remeteremos oportunamente); 2. Proposta implementação do Plano ação resultante das reuniões restritas realizadas em janeiro e março 2023 com diferentes Unidades Orgânicas do Município;

	<p>3. Informações gerais e outros assuntos.</p> <p>Link acesso: https://us06web.zoom.us/j/88029688924?pwd=eHM3Tm1EK1NrVDhjVW1velFaeGkwdz09 ID da reunião: 880 2968 8924 Senha de acesso: 126582</p>
<p>14 julho – 14.30 presencial, sala DIS</p> <p>28 julho – 14.30 – presencial, SALA DIOM</p>	<p>Reuniões restritas</p> <p>DIOM, Turismo Carla Roma, Desporto/Juventude Cara/os Conselheiros, Considerando o proposto na última reunião de equipa e de acordo com as disponibilidades indicadas, serve o presente para confirmar a realização de reuniões de trabalho restritas com os dirigentes da Unidades orgânicas em falta:</p> <p>Dia 14 de julho – às 14.30 na sala DIS – Pátio do Valverde – reunião com Divisão de Cultura, Turismo e Associativismo – Maria João Martins e DIOM – Pedro Melo Dia 28 de julho – às 14.30 na sala DIOM – Pátio do Valverde – reunião com Divisão de Desporto e Juventude – Carlos Dionisio e Divisão de Gestão Urbanística e Divisão de Planeamento Urbanístico – Carla Roma e Paulo Natário</p>
agosto - férias	
22 setembro	Reunião equipa alargada – preparação Semana promoção da Igualdade
20 outubro	Atividades semana Promoção Igualdade
15 dezembro - exceção	Reunião equipa alargada- Balanço ano

Anexo 2 – Atas das Reuniões do Executivo Municipal e da Assembleia Municipal no âmbito do Plano Municipal Igualdade e Não Discriminação Azambuja + Igual

Atas e Deliberações da Câmara Municipal - Reunião do Executivo Municipal que aprova o PMIND Azambuja + Igual

[026_2023_edital_delib_reuniao_CMA_14.marco.pdf \(cm-azambuja.pt\)](#)

Atas e Deliberações da Câmara Municipal - Reunião do Executivo Municipal que aprova o PMIND Azambuja + Igual

[2023_04_11_Ass_Municipal_Minuta.pdf \(cm-azambuja.pt\)](#)

Anexo 3 - Contributos das Deputadas do CDS-PP e do Chega para o Plano de Ação

Deputada CDS-PP

“4) seja feito uma avaliação social sobre doenças causadas pelo trabalho em plataformas logísticas que afetam as mulheres (grande índice de mão de obra) e qual a avaliação psicológica e promoção para a saúde dentro destas empresas, face a questão da conciliação trabalho e família face ao regime de turnos destes sectores de empregabilidade.

5) Qual o papel do concelho para a promoção dos direitos humanos? Fala se 1 minuto sobre IMH e ND, mas está errado o pressuposto de divulgação. Onde está planeado melhoria das redes sociais escolares e outras usadas pela comunidade escolar nomeadamente as redes públicas do município.

Por fim gostava de propor se o Museu municipal desenvolvesse uma exposição temática, sobre as mulheres e profissões no concelho, algo que eu já tinha proposto à UTICA e ao pelouro da cultura, mas nunca foi valorizado, porque continuamos a ter duas festas temáticas vocacionadas para adegas e Touros, culturalmente festas de pendor masculino, com exceção de colaboração secundária das mulheres em atividades pouco divulgadas de reconhecidas em paralelo com estes dois certames turísticos e " culturais" desenvolvimento económico de Azambuja e Aveiras. -

Proponho ao executivo que invista na melhoria do papel da imagem da mulher no concelho a começar por esses pontos internos dos seus programas festivos.

Proponho que exista na comissão da realização das festas, maior representatividade de mulheres, atendendo que os presidentes de junta atuais, são todos masculinos, o que revela bem o papel " minoria" pouco relevado e digno do sistema político, como detetámos no afastamento decisório das mulheres tem quer no executivo, como na vida do concelho.”.

DEPUTADA CHEGA:

Enviada: 13 de fevereiro de 2023 19:16

Assunto: Plano Municipal para a Igualdade + Azambuja

“Exma. Senhora Presidente

Assembleia Municipal de Azambuja

Na expectativa de que se encontre bem, começamos por agradecer o prolongamento do prazo definido para a análise do documento em questão.

As sugestões seguem no documento em anexo.

Contudo, permita-nos tecer os seguintes comentários:

- No início ou no final do documento deverá constar uma legenda com todas as siglas, presentes no referido documento, com o respetivo significado.

Tal possibilitará uma leitura mais aprofundada e conhecedora do conteúdo do documento em questão;

- Colocar "pontos" ou outro caractere nas colunas de cada tabela, à semelhança da coluna "Ações", presente na referida tabela.

Esta alteração permitirá uma leitura mais perceptível;

- Cada tabela deverá constar numa página, pois há situações em que surgem duas tabelas na mesma página, ver página 10.

Na disponibilidade para esclarecer eventuais dúvidas ou questões, encontramos-nos ao dispor.

Obrigada.”

Anexo 5 – Programas da Semana da Igualdade 2021 e 2022

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

<https://www.cm-azambuja.pt/informacoes/noticias/item/5504-dia-municipal-para-a-igualdade-24-outubro-2021>

https://www.cm-azambuja.pt/images/pdfs/Educacao/Cidades_Educadoras/boletim_47_2022_cidades_educadoras.pdf? t=1671734357

<https://www.cm-azambuja.pt/informacoes/noticias/item/6249-municipio-vai-assinalar-a-semana-da-igualdade-sob-o-lema-educar-para-a-igualdade>

<https://www.cm-azambuja.pt/informacoes/noticias/item/6238-azambuja-e-cartaxo-promovem-seminario-respeitar-a-diferenca-promover-a-igualdade>

Nota: Preparação da organização do evento comemorativo que assinalará o Dia Municipal para a Igualdade em outubro de 2023 em parceria com o Município do Cartaxo

Anexo 6 – Ações de capacitação EMIC

No seguimento da execução dos workshops da **Educação para a Igualdade – ação piloto** promovida no âmbito do Programa Integrado e Inovador de Combate ao Insucesso Escolar (PIICIE-LT II) vimos pedir que possam proceder à divulgação das novas ações a realizar brevemente para Docentes, Encarregados de Educação, Associações de Estudantes e Psicólogos.

Para a inscrição, devem clicar no respetivo link e preencher os campos necessários.

1. Capacitações para Docentes

- **Direitos Humanos:** 15, 16 e 17 em fevereiro e em março das 18h às 20h

link para formulário aqui: <https://form.jotform.com/martapapr/capacitao-em-direitos-humanos>

- **Igualdade de Género:** dias 20 a 27 de fevereiro e de março das 18h às 20h

link para formulário aqui: <https://form.jotform.com/martapapr/capacitao-em-igualdade-de-genero>

- **Questões LGBTI+:** dias 6 a 13 de março das 18h às 20h

link para formulário aqui: <https://form.jotform.com/martapapr/capacitao-em-questoes-lgbti>

2. Workshops para Encarregados de Educação e Associação de Estudantes:

- Para encarregados de educação: dia 3 de março das 18h às 20h ou dia 4 de março das 10h às 12h
- Para estudantes: dia 18 de março das 10h às 12h ou dia 31 de março das 18h às 20h

Enviamos também data para a capacitação dos **psicólogos das EMIC's** e **psicólogos das Escolas** que estejam interessados nesta capacitação específica dada por um psicólogo para poderem ter todas as competências e informações na vossa prática.

3. Capacitação para Psicólogos (EMIC's e Escolas): 3h

- com a Dr.ª Rita Torres dia 22 de março das 14h30 às 17h30 ou dia 28 de março das 10h às 13h

No sentido de poderem escolher qual a data que melhor vos convier, enviamos este Doodle para se inscreverem: <https://doodle.com/meeting/participate/id/az6xG45a>

Anexo 7 – Conteúdo do separador Plano Municipal Igualdade
[Plano Municipal para a Igualdade - Câmara Municipal de Azambuja \(cm-azambuja.pt\)](http://cm-azambuja.pt)

Anexo 8 – Tabela que relaciona as medidas, ações, indicadores de cada Eixo Estratégico e os respetivos produtos executados

Medidas	Evidências
Institucionalização da Política Local de Igualdade – Fase A	+ Separador “Plano Municipal para a Igualdade nos campos Autarquia e Participação e Cidadania
Organização do conteúdo do novo separador de Serviços: Igualdade e Não Discriminação	+ Conteúdo dos Separadores acima identificados
Transversalização de todas as políticas públicas locais na base da integração da perspetiva/princípios da IMH e ND	+ Análise do site da autarquia na perspetiva da linguagem inclusiva + Recolha de dados de todos os Serviços de acordo com os Guias para a Integração ao Nível Local da Perspetiva de Género
Integração dos princípios IMH e ND na visão, missão e regulamentos da CMA	+ https://www.cm-azambuja.pt/images/pdfs/Regulamentos/2021/codigo_prevencao_assedio_municipio_azambuja_2022.pdf?t=1671732344 + Portal de Denúncias no separador Participação e Cidadania
Adoção da estratégia de integração da ciência comportamental no desenho, implementação e comunicação das políticas públicas locais, a partir da nova política de Igualdade – IMH e ND	+ Contacto com Ordem dos Psicólogos Portugueses
Parte I da Estratégia de mobilização da população e conjunto das instituições e organizações da sociedade do concelho de Azambuja para o processo de desenvolvimento do PIMH Azambuja + Igual em particular, e das questões da IND em geral	+ Lançamento de concurso para os alunos do ensino profissional das escolas de Azambuja para eleição do logotipo do PMIND Azambuja + Igual + Questionário realizado às pessoas participantes do Seminário “Respeitar a Diferença, Promover a Igualdade” organizado no âmbito da Semana da Igualdade 2022, entre as autarquias de Azambuja e do Cartaxo + Preparação dos contactos com as Associações Desportivas de Azambuja, a Cruz Vermelha, a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Azambuja e de Alcoentre para o estabelecimento de um protocolo com o objetivo de apoiar as organizações a iniciarem processo de adoção dos seus Planos Igualdade e Não Discriminação – enquanto unidades internas da autarquia a UTICA e o HubsLisbon preparam as condições para a mesma medida; + Aprovação do PMIND pela Assembleia Municipal + Envolvimento dos Partidos Políticos da oposição e dos Presidentes de Junta de Freguesia na versão final do PMIND através da possibilidade de enviarem sugestões/propostas
Análise da política de recrutamento	+ Participação de dirigentes (da área da Educação e da área dos Recursos Humanos) na ação de formação “Recrutamento Inclusivo”, ministrada pelo Alto Comissariado para as Migrações

e de progressão profissional na perspetiva da IMH e ND	+ Revisão dos avisos de abertura de procedimentos concursais, tendo sido inserida uma mensagem de incentivo à candidatura independentemente do sexo, diversidade funcional, identidade de género, orientação sexual, origem cultural e étnica, religião, convicção política ou ideológica, situação económica ou condição social e situação de parentalidade, amamentação ou aleitamento.
Primeira Fase do processo de elaboração e adoção do Primeiro Plano Municipal de Promoção da Conciliação entre a vida Profissional, Pessoal e Familiar da Autarquia de Azambuja	+ Elaboração de Questionário distribuído a todas as trabalhadoras e trabalhadores da autarquia para a obtenção de dados mais específicos sobre o que pensam e o que identificam necessário nas questões da conciliação em particular, e da IND, da gestão dos recursos humanos em geral + análise qualitativa e quantitativa dos Balanços Sociais do município nas dimensões mais importantes para o estudo da realidade da conciliação na organização + identificação das medidas em vigor e que apoiam a conciliação
Aumentar dados disponíveis desagregados por sexo relativamente ao Município Azambuja	+ trabalho desenvolvido e em curso entre a EIVL e as lideranças de cada uma das áreas de serviço da autarquia, a partir dos Guias para a Integração ao Nível Local da Igualdade de Género, de levantamento dos dados desagregados por sexo já disponíveis, dos indicadores a definir para a obtenção e produção de novos dados que se revelem essenciais para o desenvolvimento da perspetiva de género
Fase B da Institucionalização da política local de Igualdade entre Mulheres e Homens: institucionalização da publicação do Relatório sobre “A situação da Igualdade entre Mulheres e Homens no concelho de Azambuja” como anexo do Orçamento Municipal	+ Na relação com a medida anterior, o trabalho desenvolvido pela EIVL na capacitação das lideranças técnicas e respetivas equipas para a definição de instrumentos que garantam a estabilidade do trabalho a desenvolver ao longo do tempo, independentemente dos ciclos políticos + levantamento e identificação dos recursos necessários, humanos e financeiros, para a elaboração do primeiro Relatório sobre a Situação das Mulheres e dos Homens em Azambuja
Integração da CMA nas organizações consideradas pertinentes, aos níveis nacional, europeu e internacional	+ Levantamento feito sobre as organizações que se revelam interessantes para a Autarquia tendo desde logo em conta, as redes que a mesma já integra
Subscrição dos documentos internacionais de compromisso do poder local com as áreas da IMH e ND	+ levantamento e estudo realizado sobre os documentos definidos nesta medida com o objetivo de elaboração de uma proposta a ser trabalhada pelo executivo municipal + implementação de ações integradas na Rede Internacional de Cidades Educadoras + associação ao projeto ‘From Words to Action’ da Fundação AMI + CERV Citizens Fórum - EQUAL and CHAR-LITI Calls em análise
Primeira Fase do Processo de Elaboração e Adoção do	+ primeiros contactos para, no âmbito do longo trabalho que a autarquia já desenvolve com a comunidade escolar, serem identificadas as prioridades e modos de operacionalização do processo a desenvolver com vista à elaboração do Primeiro Plano de Desestereotipação de Género de Azambuja

<p>Primeiro Plano de Desestereotipação de Género na Comunidade Escolar</p>	
<p>Primeira Fase do processo de Elaboração e Adoção do Primeiro Pacto Local para a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Preparação da sessão pública de apresentação do Estudo da CIP “Conciliação Família Trabalho” a realizar na Semana da Igualdade 2023 + Para a sessão anterior estão já elencadas as organizações do meio empresarial a envolver
<p>Definir, na relação de parceria com os stakeholders das áreas sociais de políticas públicas locais, desde logo as orientadas para a ação social, imigração, refugiados, etnia cigana e população idosa, a transversalização da IMH e da ND</p>	<ul style="list-style-type: none"> + contactos com as Instituições parceiras para a elaboração do levantamento dos indicadores a trabalhar; + realização de reuniões intersectoriais para organização dos indicadores existentes; + realização de ações de sensibilização em parceria com a APAV;
<p>Definição de um plano de trabalho conjunto com o CLAS, Rede Social e Comissões Sociais Interfreguesias</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Realização de Seminário temático;
<p>Mobilização e capacitação das associações em geral, das que são apoiadas pela autarquia em particular, para a adoção de um plano/estratégia para a inclusão da IMH e da ND no âmbito das organizações e dos públicos-alvo e partes do território onde desenvolvem as suas atividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> + realização de ações de esclarecimento e de sensibilização de forma descentralizadas;