

sentir  penafiel

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



FICHA TÉCNICA

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

Autoria e Organização Equipa para a Igualdade na Vida Local

Município Penafiel

Comunidade Intermunicipal Tâmega e Sousa

Documento elaborado com o apoio do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
Fundo Social Europeu
AVISO N.º POISE 22-2020-03

Data Maio de 2023

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABELAS.....	4
ÍNDICE DE FIGURAS.....	4
ÍNDICE DE IMAGENS	4
NOTA INTRODUTÓRIA.....	5
1. CONTEXTUALIZAÇÃO	7
2. PRINCIPAIS CONCUSÕES DO DIAGNÓSTICO	12
3. EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL - EIVL.....	14
4. PLANO DE INTERVENÇÃO: PMIND 2022-2025	16
4.1 MEDIDAS DEFINIDAS NO PMIND: PLANO INTERNO.....	17
4.2 MEDIDAS DEFINIDAS NO PMIND: PLANO EXTERNO	18
5. MEDIDAS IMPLEMENTADAS NO ÂMBITO DO PMIND: SETEMBRO 2022 A ABRIL DE 2023	19
5.1 MEDIDAS IMPLEMENTADAS NO ÂMBITO DO PLANO INTERNO	19
5.2 MEDIDAS IMPLEMENTADAS NO ÂMBITO DO PLANO EXTERNO	20
5.3 AVALIAÇÃO DAS ATIVIDADES IMPLEMENTADAS: PLANO INTERNO E EXTERNO.....	21
5.4 AÇÕES/MEDIDAS PREVISTAS MAS NÃO IMPLEMENTADAS: RECALENDARIZAÇÃO DAS AÇÕES	34
5.5. AÇÕES DO PMIND EM DESENVOLVIMENTO	35
6. METODOLOGIA DE RECOLHA DE EVIDÊNCIAS	36
7. BALANÇO FINAL	38
7.1 ANÁLISE SWOT.....	40
CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 Fases do Projeto.....	9
Tabela 2 Medidas definidas no PMIND: Plano Interno (2022 -2025).....	20
Tabela 3 Medidas definidas no PMIND: Plano Externo (2022 a 2025)	21
Tabela 4 Medidas implementadas no âmbito do PMIND: Plano Interno (setembro 2022 a abril 2023).....	22
Tabela 5 Medidas implementadas no âmbito do PMIND: Plano Externo (setembro 2022 a abril 2023).....	23
Tabela 6 Medidas em desenvolvimento no âmbito do PMIND: Plano Interno	35
Tabela 7 Medidas em desenvolvimento no âmbito do PMIND: Plano Externo.....	35

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Objetivos Gerais – PMIND Penafiel.....	11
Figura 2 Objetivos SMART	12
Figura 3 Acompanhamento, monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade.....	13

ÍNDICE DE IMAGENS

Imagem 1 Divulgação de atividades complementares.....	25
---	----

NOTA INTRODUTÓRIA

O princípio da Igualdade de Género e Não-Discriminação assume um papel preponderante para o desenvolvimento da sociedade em geral, ao nível político, económico, social e cultural e no quadro da integração de uma política de responsabilidade social das organizações. Assim, este processo tem dois tipos de abrangência: o território (dimensão externa) e a entidade (dimensão interna), estando estas dimensões presentes ao longo de todas as fases, atividades e produtos do projeto. Neste sentido, as autarquias locais assumem um papel primordial na integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente, através da adoção de planos municipais para a igualdade e não discriminação, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – ENIND¹.

A elaboração e implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação consubstancia o compromisso do Município de Penafiel em assegurar os interesses da sua população, nomeadamente, em termos de promoção da igualdade e da qualidade de vida de mulheres e de homens, através do combate ao preconceito e à discriminação, contribuindo, assim, para um concelho mais justo, mais solidário e mais inclusivo.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Penafiel, concebido para o quadriénio 2022-2025, é um documento dinâmico e flexível, que pretende dar resposta às mudanças e exigências sociais, políticas, económicas, ambientais e tecnológicas, que se verifiquem nesse horizonte temporal.

A sua elaboração e implementação assentam no compromisso dos/as decisores/as políticos e dos principais atores locais, num processo contínuo e cíclico, que se desenvolve do diagnóstico local à avaliação do plano, resultando também na garantia de um modelo de governação transparente e participado ao longo de todas as fases do projeto (tabela 1).

¹ Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.

	Atividade 1	Elaboração do diagnóstico do Município
Fase 1	Atividade 2	Elaboração e implementação do Plano para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND)
Fase 2	Atividade 3	Divulgação e avaliação do PMIND

Tabela 1: Fases do Projeto.

Fonte: Aviso n.º POISE - 22-2020-03.

A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) do Município de Penafiel, nomeada pelo Presidente da Câmara Municipal, tem como finalidade, promover a igualdade a nível local e assegurar a implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, em linha com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” e respetivos planos de ação², bem como tendo em consideração a Agenda 2030 e os Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS). Esta equipa surge no âmbito do protocolo celebrado com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2022) e é composta por 10 pessoas, entre as quais se encontram o presidente e dirigentes da câmara municipal, as Conselheiras para Igualdade (interna e externa) e pessoas com reconhecida competência técnica nas áreas de intervenção da igualdade e não-discriminação.

No âmbito do período de vigência do PMIND, prevê-se que a EIVL reúna com regularidade de forma a acompanhar e monitorizar a execução do PMIND, prevendo-se que ao longo dos primeiros 12 meses de execução ocorra, pelo menos, um mínimo de 3 reuniões, com a participação da maioria dos seus elementos, acima dos 2/3.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Penafiel foi aprovado, primeiramente, em Reunião de Câmara, a 19 de setembro de 2022 e, posteriormente, em Assembleia Municipal, a 30 de setembro de 2022.

Acresce referir que relatório de diagnóstico local em termos de Igualdade de Género e o

² Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH 2018-2021); Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD 2018-2021); Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC 2018-2021).

Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Penafiel estão acessíveis no *site* da Câmara Municipal e foram divulgados, designadamente, em sede de reunião do Conselho Local de Ação Social.

Prevê-se, ainda, que o presente Relatório de Execução do Plano para a Igualdade esteja, também, acessível no *site* da Câmara Municipal, após a sua aprovação pela Equipa para a Igualdade na Vida Local.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Penafiel é executado no âmbito da candidatura conjunta promovida pela Comunidade Intermunicipal (CIM) do Tâmega e Sousa, em 2021, ao aviso n.º POISE-22-2020-03 do organismo intermédio Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) – “Plano intermunicipal para a Igualdade no Tâmega e Sousa” (POISE-01-3422-FSE-000062). O aviso refere a Tipologia 1.06 - Apoio técnico a elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, correspondendo a uma das tipologias de operações que dá resposta aos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) - Portugal +Iguar 2018-2030 e aos respetivos Planos Nacionais de Ação - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018-2021, Plano de Ação para a Prevenção e Combate a Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD) 2018-2021 e Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC), a desenvolver entre 2018 e 2021, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de Maio, bem como do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018, de 19 de junho.

Assente na ideia de que o Município deve promover o desenvolvimento social da sua área de intervenção, através da implementação de medidas estratégicas, que respondam às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no Relatório de Diagnóstico e em sintonia com as práticas e áreas de atuação do município, é esperado que assumam um conjunto de medidas e ações do Plano Municipal para a Igualdade.

Na implementação destas medidas e ações, decorrentes dos resultados evidenciados no diagnóstico local, pretendeu-se mobilizar a comunidade local e identificar no plano outras entidades e/ou agentes parceiros, corresponsáveis pela implementação de cada medida prevista no PMIND, contribuindo de forma ativa e participada para a construção de uma sociedade que valorize o princípio da igualdade entre homens e mulheres e da não discriminação em função do género, nos diversos domínios de intervenção - *mainstreaming* da igualdade de género (Perista & Silva, 2009).

Assim, o PMIND do Município de Penafiel assentou numa análise interna e externa do Município, definindo os seguintes objetivos gerais (Figura 1):

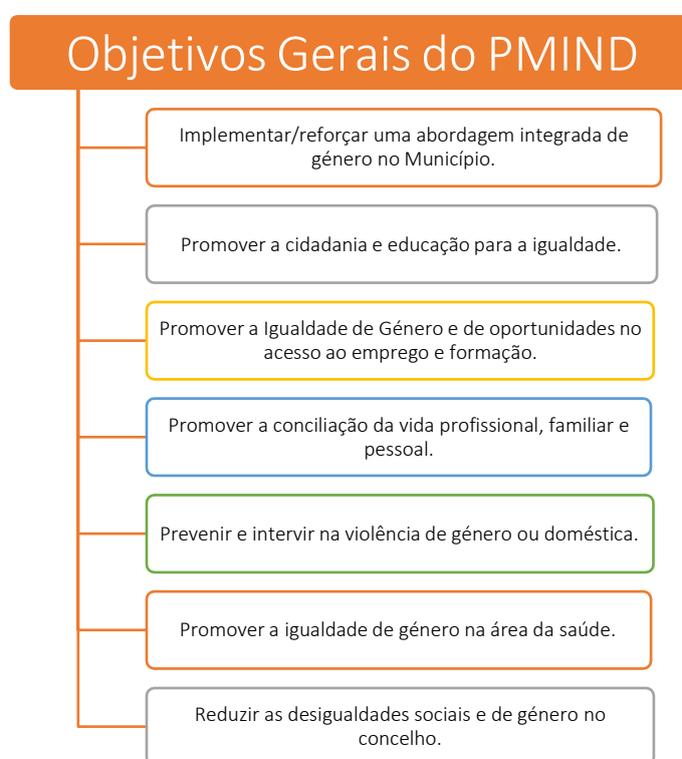


Figura 1: Objetivos Gerais – PMIND Penafiel.
Fonte: Elaboração Própria – Município de Penafiel.

O acompanhamento, a monitorização e avaliação do PMIND assume os pressupostos definidos pelas metas SMART³ identificadas no plano, correspondendo a uma análise aprofundada e rigorosa do cumprimento das medidas e ações que o PMIND apresentou,

³ Cf. George Doran (1981) There's a S.M.A.R.T. way to write Management's Goals and Objectives.

em termos da sua realização, do calendário traçado e dos efeitos desejados.

S	M	A	R	T
<i>Specific</i>	<i>Measurable</i>	<i>Achievable</i>	<i>Relevant</i>	<i>Time-based</i>
Específicos	Mensuráveis	Atingíveis	Relevantes	Temporizáveis
Meta clara e objetiva e detalhada	Meta quantificável	Meta alcançável e real	Meta deve causar um impacto positivo nos resultados	Meta definida para um horizonte temporal

Figura 2: Objetivos S.M.A.R.T.

Fonte: Objetivos S.M.A.R.T..

No PMIND foram também identificados os recursos necessários para a implementação de cada medida, designadamente, os recursos financeiros envolvidos, nomeadamente o orçamento municipal, o financiamento no âmbito do POISE ou outros fundos comunitários, entre outros.

Assim, o presente relatório reporta a monitorização da implementação das medidas plasmadas no PMIND, aprovado em Reunião de Câmara e Assembleia Municipal, em setembro de 2022 e assenta na avaliação dos resultados obtidos até ao momento (abril 2023 - 8 meses de execução)⁴, nas atividades desenvolvidas e nos ganhos e limitações identificados, de modo a definir estratégias que permitam alcançar as metas propostas pelo Município.

Para tal, numa primeira fase será apresentado o Plano de ação interno e externo para o

⁴ No que diz respeito à verificação da efetividade da implementação do Plano, o disposto no ponto 3, do Aviso, refere que o Relatório da Execução do Plano deve estar concluído até três meses antes da data do termo da operação financiada (junho de 2023). No âmbito da candidatura da CIM-TS, o relatório de execução abrange um período inferior a 12 meses, uma vez que a elaboração do diagnóstico local foi uma fase mais longa devido à dificuldade na recolha e análise de dados de forma a responder aos indicadores do Aviso. O Relatório de diagnóstico e o PMIND foram apenas aprovados em setembro de 2022, pelo que até março de 2023 estariam cumpridos pelo menos 6 meses de implementação do PMIND. Atendendo a que no âmbito da candidatura conjunta, alguns municípios aprovaram mais tardiamente os seus planos para a igualdade e, tendo sido autorizado, a título excecional, que os relatórios de execução dos planos municipais pudessem estar terminados até um mês antes do final do projeto, decidiu-se que de forma a tornar este relatório mais completo, foram consideradas as ações/medidas levadas a cabo no âmbito do PMIND até abril de 2023.

período de referência deste relatório (de setembro 2022 a abril 2023). Posteriormente é indicada a metodologia de recolha de dados, bem como as evidências reunidas, de forma a elaborar um ponto de situação de todos os indicadores previstos no plano e metas atingidas. Após essa análise o relatório deverá evidenciar uma execução superior a 70% das medidas previstas para o respetivo período e, caso haja medidas previstas no PMIND, mas que não tenham sido executadas, serão apresentadas as razões que levaram ao incumprimento das mesmas.

O presente relatório será, numa primeira fase, validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, ficando, futuramente, disponível no *site* da câmara municipal, como foi supra referido.

Deste modo, o relatório versa a análise, a monitorização e a gestão do impacto das medidas planeadas e implementadas até à data. Note-se que este processo é participativo, envolvendo de forma contínua os parceiros do projeto na sua validação e atualização, podendo surgir alterações ao inicialmente proposto, de acordo com as informações que dele decorram e de modo a promover uma melhoria contínua ao longo de todo o processo de implementação do projeto (Figura 3).



Figura 3: Acompanhamento, monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade.

Fonte: Elaboração Própria – Município de Penafiel.

Importa acrescentar que está também prevista uma avaliação destes primeiros oito meses de implementação, a realizar por uma entidade externa, que com rigor e isenção analisará o cumprimento das metas definidas previamente, a qualidade e eficácia relativamente à sua implementação, originando um relatório que estabelece a relação entre os indicadores e as metas estabelecidas. Este contributo externo especializado permite uma reflexão conjunta sobre o processo de implementação do Plano, contribuindo para a definição de estratégias mais adequadas e para o desenho e implementação de ações futuras.

Prevê-se que de futuro ocorra a elaboração de relatórios de progresso com periodicidade anual, os quais serão da responsabilidade da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

Por último, finda a vigência do Plano, prevê-se uma avaliação final que será apresentada e aprovada em reunião de Câmara, após validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local, numa lógica de continuidade ao processo iniciado, salvaguardando-se que deverão ser comunicadas, com a brevidade possível, eventuais irregularidades ou situações que possam comprometer o cumprimento das metas estabelecidas no PMIND.

Em suma, os relatórios de avaliação permitirão analisar os resultados das ações de intervenção do projeto e os seus efeitos no público-alvo, bem como aferir em que medida a mudança operada ocorreu no sentido expectável. Desta forma, será possível monitorizar o cumprimento das metas estabelecidas; avaliar o impacto nas pessoas, organização e território; avaliar o processo participativo e o envolvimento dos diferentes *stakeholders*; identificar os pontos fortes e fracos, ameaças e oportunidades e atuar numa lógica de melhoria contínua.

2. PRINCIPAIS CONCLUSÕES DO DIAGNÓSTICO

Na sequência da realização do Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação relativo ao território de Penafiel foram detetadas, na vertente interna, as seguintes assimetrias ou pontos fracos:

- Composição do Executivo do Órgão da Câmara Municipal, do Órgão da Assembleia Municipal, e cargos dirigentes da Câmara Municipal masculinizadas;
- Presidentes das Juntas de Freguesia são maioritariamente homens;
- Existem algumas divisões da Câmara Municipal de Penafiel cuja desigual concentração masculina ou feminina é congruente com os papéis associados ao género;
- O Município não divulga em local apropriado informação sobre os direitos em relação à igualdade e à não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade, nem informações relativas à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal para colaboradoras/es do município;
- No que diz respeito à promoção do diálogo social interno, não existe no município ferramentas destinadas à promoção do diálogo social interno entre os/as colaboradores/as do município;
- Não existe uma adoção plena de linguagem neutra e inclusiva em todas as formas de comunicação do Município (interna e externa);
- Não existe uma recolha de informação estatística sistemática que tenha em conta a desagregação de dados por sexo;
- Não existe no plano de formação interno a inclusão de temas específicos ligados à igualdade de género e não discriminação.

No que respeita à vertente externa, o referido diagnóstico evidenciou as seguintes assimetrias ou pontos fracos:

- Diminuição e envelhecimento da população;
- Elevado número de agregados familiares monoparentais compostos por mães com filhos/as;
- A taxa de analfabetismo nas mulheres é maior do que a dos homens;
- População com baixo nível de escolaridade;

- Composição do corpo docente tanto no Ensino Básico e Secundário, como no Ensino Superior, segue um padrão estereotipado em relação ao género;
- O peso do número de mulheres apoiadas no âmbito da ação social do Município é muito superior ao dos homens, revelando mais vulnerabilidade social deste grupo da população;
- Vítimas de violência doméstica maioritariamente do sexo feminino, com baixa escolaridade e desempregadas;
- Fraco empreendedorismo feminino (elevado diferencial entre empregadores/as);
- Diferencial no ganho médio mensal de trabalhadores que é superior ao das trabalhadoras e mais acentuado que a diferença encontrada na remuneração base média mensal;
- Elevado diferencial entre o desemprego feminino e o masculino;
- Pessoal ao serviço das empresas é maioritariamente do sexo masculino;
- Baixas taxas de cobertura nas respostas das creches, centros de dia, apoio domiciliário e lares;
- Existe alguma assimetria na prática de desporto federado, entre os coletivos feminino e masculino;
- Assimetria na representatividade de rapazes e raparigas na prática de desporto escolar;
- Não há uma recolha de informação estatística que contemple a desagregação de dados por sexo;
- Índice de envelhecimento crescente, mas menos elevado do que a maioria dos territórios que integram a CIM.

De seguida apresenta-se o Plano de intervenção interno e externo, com as respetivas ações/medidas que integram o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, referente ao período temporal compreendido entre setembro de 2022 a abril de 2023. São também indicados os/as destinatários/as, indicadores, metas previstas e atingidas, entidades envolvidas na sua execução, cronograma previsto e data de realização efetiva de cada atividade.

3. EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL - EIVL

No âmbito do Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação - Nova Geração, celebrado entre o Município de Penafiel e a CIG, que visa a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal +Igual” (ENIND), foi nomeada pelo Presidente da Câmara Municipal a EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local, tendo como competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito deste Protocolo, designadamente, o Plano Municipal para a Igualdade.

A EIVL do Município de Penafiel é composta por 10 pessoas, nomeadamente, o presidente e dirigentes da câmara municipal, as Conselheiras para Igualdade (interna e externa) e pessoas com reconhecida competência técnica nas áreas de intervenção da igualdade e não-discriminação.

De acordo com o Guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis, no âmbito do período de vigência do PMIND, prevê-se que no âmbito da implementação do modelo de governação, que a EIVL reúna com regularidade de forma a acompanhar e monitorizar a execução do PMIND. Ao longo dos primeiros 12 meses de execução deverão ocorrer um mínimo de três reuniões, com a participação da maioria dos seus elementos, salvaguardando-se que caso exista um período de execução inferior a 12 meses, o número de reuniões da EIVL possa ser inferior.

De acordo com as atas disponibilizadas (anexos 35, 36, 37, 38 e 39), a EIVL reuniu com a regularidade necessária ao longo do período em análise.

Assim, a primeira reunião para formalização da constituição da EIVL e recolha de contributos referentes à elaboração do diagnóstico local, ocorreu a 1 de fevereiro de 2022, com a presença de 10 elementos⁵ (anexo 36). A seguinte reunião ocorreu a 22 de agosto de 2022, no sentido de se pronunciar sobre a proposta de relatório de diagnóstico local para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Penafiel, bem como para a recolha de contributos relativos à elaboração do PMIND, onde estiveram presentes mais

⁵ Salvaguarda-se que a Conselheira Externa para a Igualdade de Género do Município de Penafiel, embora não estando presente na 1.ª reunião, fez-se representar por um dos elementos da EIVL, conforme refere na Ata n.º 1/2022. Além do Presidente da Câmara Municipal, esteve também presente a Vereadora do Pelouro da Família, Inclusão Social, Habitação, e Saúde, que estará em sua representação sempre que necessário.

de 2/3 dos seus elementos⁶ (anexo 37).

A terceira reunião da EIVL⁷ realizou-se a 20 de outubro de 2022, visando a apresentação do PMIND. Esta reunião contou com a presença de mais de 2/3 dos elementos⁸ (anexo 35). A quarta reunião da EIVL ocorreu a 29 de março de 2023 (anexo 38), e contou com a presença de mais de 2/3 dos seus elementos. Nesta reunião foi efetuado um ponto de situação em relação às atividades realizadas e em desenvolvimento e ao plano de ação a cumprir ao longo do ano 2023.

A quinta reunião realizou-se no dia 4 de maio de 2023 (anexo 39) e contou com a presença de todos os elementos. Nesta reunião foi aprovado o presente Relatório de Execução do Plano para a Igualdade.

Prevê-se, ainda, a realização de mais uma reunião da EIVL até ao final de junho de 2023, designadamente, para aprovação do Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade.

⁶ O Presidente da Câmara Municipal de Penafiel fez-se representar pela Vereadora do Pelouro da Família, Inclusão Social, Habitação e Saúde. A Conselheira Externa para a Igualdade de Género do Município de Penafiel, não esteve presente, mas fez-se substituir pela representante da ONG.

⁷ A 1.ª reunião ocorreu na fase de implementação do plano municipal, após aprovação do PMIND, em Reunião de Câmara e Assembleia Municipal, em setembro de 2022.

⁸ A Conselheira Externa fez-se representar por outro elemento da EIVL.

4. PLANO DE INTERVENÇÃO: PMIND 2022-2025

O PMIND de Penafiel foi definido para um horizonte temporal de quatro anos (2022 - 2025) e estrutura-se em sete objetivos gerais:

- Implementação/reforço de uma abordagem integrada de género no Município;
- Promoção da cidadania e educação para a igualdade;
- Promoção da Igualdade de Género e de oportunidades no acesso ao emprego e formação;
- Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Prevenir e intervir na violência de género ou doméstica;
- Promover a igualdade de género na área da saúde;
- Reduzir as desigualdades sociais e de género no concelho.

A cada um destes objetivos gerais correspondem objetivos específicos, operacionalizáveis em ações e medidas definidas para cada um deles, com indicadores para a sua realização e metas a atingir.

Do Plano definido inicialmente constam 53 medidas, destas 19 estão direcionadas para a vertente interna e 34 para a vertente externa.

4.1 MEDIDAS DEFINIDAS NO PMIND: PLANO INTERNO

Áreas	Ações	2022	2023	2024	2025
Estratégia, missão e valores	1.1 Promover ações de formação na área da igualdade e não discriminação para dirigentes durante a vigência do protocolo.				
	1.2 Divulgar os princípios da Igualdade de Género no portal do/a colaborador/a e/ou junto com o recibo de vencimento.				
	1.3 Sensibilizar para os princípios da Igualdade de Género e não discriminação através da colocação de Individuais de mesa em papel nos tabuleiros de refeições na Cantina Municipal.				
	1.4 Promover ações de formação dirigida aos colaboradores/as dos Recursos Humanos.				
Diálogo Social e participação dos/as trabalhadores/as	2.1 Divulgar informação relativa aos princípios da igualdade de género no jantar de convívio entre os colaboradores/as do município no âmbito das comemorações do dia de elevação de Penafiel a cidade e no jantar convívio de Natal dos/as colaboradores/as do município.				
	2.2 Criar mecanismos de receção de sugestões/comentários nestes domínios.				
	2.3 Promover a atividade física e criar momentos de convívio no local de trabalho para todos/as colaboradores/as do município - "Ginástica laboral".				
Comunicação, Informação e Imagem	3.1 Utilizar linguagem e imagens neutras e inclusivas na comunicação interna e externa.				
	3.2 Desagregar os dados por sexo no tratamento estatístico, questionários, balanço social, etc.				
	3.3 Promover os/as conselheiros/as Locais para a Igualdade reforçando a sua figura e respectivas funções.				
	3.4 Divulgar a Equipa para Igualdade da Vida Local (EIVL) e respetivas funções.				
Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	4.1 Sensibilizar para a participação masculina na vida familiar através de mecanismos criados para o efeito.				
	4.2 Sensibilizar para o gozo da licença parental exclusiva do pai entre os homens trabalhadores através de mecanismos criados para o efeito.				
	4.3 Criar e divulgar informação com os recursos existentes na área da Câmara familiar e pessoal Municipal.				
	4.4 Criar benefícios para colaboradores/as e suas famílias através de protocolos com entidades locais na área da saúde, lazer e bem-estar.				
	4.5 Criar uma creche municipal.				
Promoção da Igualdade de oportunidades de emprego às pessoas que se encontrem em situação de desvantagem	5.1 Integrar pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.				
	5.2 Promover os valores da Igualdade, Inclusão e Participação, aderindo ao Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro).				
Dever de respeito pela dignidade entre homens e mulheres no local de trabalho	6.1 Garantir o respeito pela dignidade do homem e da mulher no local de trabalho, através da divulgação do código de ética e conduta interno.				

Tabela 2: Medidas definidas no PMIND: Plano Interno (2022 -2025).

Fonte: Elaboração Própria – Município de Penafiel.

4.2 MEDIDAS DEFINIDAS NO PMIND: PLANO EXTERNO

Área	Ações	2022	2023	2024	2025
Educação	1.1 Promover atividades de sensibilização/ informação/ discussão relacionadas com os papéis e estereótipos de género e (des) igualdades.				
	1.2 Sensibilizar para os princípios da Igualdade de Género e não discriminação através da colocação de individuais de mesa em papel a ser colocados nos tabuleiros de refeições na cantina municipal com mensagens alusivas à igualdade de género e não discriminação.				
	1.3 Realizar ações de prevenção na área da violência de género e em particular sobre a violência no namoro e o bullying.				
	1.4 Promover ações de sensibilização/ informação/ reflexão sobre a violência de género, violência doméstica e em particular sobre a violência contra os idosos.				
	1.5 Sensibilizar e prevenir para a violência de género e violência doméstica junto da comunidade escolar - Teatro Pedagógico "Uma aventura pela Igualdade".				
	1.6 Sensibilizar e prevenir para a violência de género e violência doméstica junto da comunidade escolar através da dinamização de ações de formação de Curta Duração (12h) e guia de apoio a docentes.				
Emprego	2.1 Prestar informação e apoio à pessoa com deficiência e divulgar o balcão de Inclusão.				
	2.2 Promover competências pessoais e sociais através do Programa Pedagógico para beneficiários RSI.				
	2.3 Sensibilizar as organizações do setor empresarial para a implementação de medidas de conciliação para questões do assédio moral e sexual no trabalho, entre outras, promovendo um emprego seguro e produtivo.				
Conciliação da vida Profissional, Familiar e Pessoal	3.1 - Campanha de sensibilização/ informação para a participação dos homens na vida familiar.				
	3.2 Proporcionar partilha de atividades em família e garantir o reforço dos laços familiares através da comemoração do Dia Internacional da Família e do "Dia dos Avós" e da dinamização das atividades "Sentir o Verão" e "Verão em Família".				
	3.3 Contribuir para o descanso dos/as cuidadores/as informais e para a melhoria da sua qualidade de vida.				
Violência de Género e Violência Doméstica	4.1 Elaborar materiais informativos sobre a violência e os direitos das vítimas para divulgação a públicos estratégicos (crianças, jovens, mulheres, idosos/as).				
	4.2 Assinalar o "Dia Internacional pela Eliminação da Violência Doméstica contra Mulheres".				
	4.3 Elaborar um guião metodológico de atuação da Rede Integrada e Intermunicipal de Apoio à vítima (RIIAV).				
	4.4 Seminário temático intermunicipal para partilha de boas práticas no âmbito de IG e da intervenção com vítimas.				
	4.5 Ação de capacitação da DGRSP no âmbito do PAVD.				
	4.6 <i>Workshop</i> : LGBTI+ uma realidade não colorida.				
Saúde	5.1 Publicar no <i>site</i> do município informação de sensibilização sobre saúde reprodutiva e sexual.				
	5.2 Garantir ocupação de tempos livres à população sénior (afetividades, boccia sénior, séniores +ativos, meno(s)pausa+ movimento).				
	5.3 Realizar um guia de boas práticas de envelhecimento ativo.				
	5.4 Promover o envelhecimento ativo e desconstruir estereótipos de género através da atividade - Interpretação de rótulos.				
	5.5 Rastreo do cancro da mama.				
	5.6 Feira da Saúde.				
	5.7 Rastreios e Consultas de Cancro Oral para população sénior que frequentam as IPSS's concelhias.				
Solidariedade Social e Cultura	6.1 Assinalar o Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro) - "Degraus para a Igualdade".				
	6.2 GAE – Gabinete de Apoio ao Emigrante – Facilitar a integração e divulgação de informação útil junto das pessoas emigrantes – GAID.				
	6.3 Assinalar o Dia Internacional de Luta Contra a Homofobia e a Transfobia.				
	6.4 Assinalar o "Dia Internacional da Pessoa com Deficiência.				
	6.5 Assinalar o mês "Outubro Rosa"; Assinalar o Dia Internacional do Idoso, entre outras datas importantes. Publicitar nas redes sociais e/ou <i>site</i> do Município de Penafiel uma mensagem de sensibilização e consciencialização alusiva a cada temática.				
	6.6 Assinalar o Dia Municipal para a Igualdade através da promoção de eventos de arte, música entre outras Comunidade em Geral.				
	6.7 Promover os/as conselheiros/as Locais para a Igualdade reforçando a sua figura e respetivas funções.				
	6.8 Divulgar a Equipa para Igualdade da Vida Local (EIVL) e respetivas funções.				
	6.9 Aproximar os seniores a uma nova forma de expressão artística que está fortemente associada aos jovens: a arte urbana.				

Tabela 3: Medidas definidas no PMIND: Plano Externo (2022 a 2025).

Fonte: Elaboração Própria – Município de Penafiel.

5. MEDIDAS IMPLEMENTADAS NO ÂMBITO DO PMIND: SETEMBRO 2022 A ABRIL DE 2023

Para a realização deste relatório foram consideradas as medidas/ações cuja implementação, no âmbito do PMIND, estava prevista ocorrer entre setembro e abril de 2023.

Inicialmente, previa-se a conclusão de algumas medidas enunciadas nos planos de ação interno e externo num período temporal mais longo e distante, contudo atendendo ao facto de o Município de Penafiel ter conseguido antecipar a sua concretização, estas farão parte do conjunto de ações a considerar no âmbito deste relatório.

5.1 MEDIDAS IMPLEMENTADAS NO ÂMBITO DO PLANO INTERNO

No âmbito do PMIND – Plano Interno foram implementadas medidas que dizem respeito às áreas:

- Estratégia, Missão e valores;
- Diálogo Social e participação dos/as trabalhadores/as;
- Comunicação, Informação e Imagem;
- Conciliação da profissional, familiar e pessoal;
- Promoção da igualdade de oportunidades no emprego às pessoas que se encontrem em situação de desvantagem.

Áreas	Ações	2022				2023			
		SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR
Estratégia, Missão e valores	1.2 Sensibilizar para os princípios da Igualdade de Género e não discriminação.								
	1.3 Sensibilizar para os princípios da Igualdade de Género e não discriminação através da colocação de Individuais de mesa em papel nos tabuleiros de refeições na cantina municipal com mensagens alusivas ao tema.								
Diálogo Social e participação	2.3 Promover a atividade física e criar momento de no local de trabalho.								
Comunicação, Informação e imagem	3.3 Promover os/as conselheiros/as Locais para a Igualdade reforçando a sua figura e respetivas funções.								
	3.4 Divulgar a Equipa para Igualdade da Vida Local (EIVL) e respetivas funções.								
Conciliação da vida pessoal, profissional e familiar	4.2 Sensibilizar para o gozo da licença parental exclusiva do pai entre os homens trabalhadores através de mecanismos criados para o efeito.								
Promoção da igualdade de oportunidades no emprego a pessoas que se encontrem em situação de desvantagem	5.2 Promover os valores da Igualdade, Inclusão e Participação, aderindo ao Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro).								

Tabela 4: Medidas implementadas no âmbito do PMIND: Plano Interno (set. 2022 a abr. 2023).

Fonte: Elaboração Própria – Município de Penafiel.

Evidências: Anexos 1 a 3 e Anexo 5.

5.2 MEDIDAS IMPLEMENTADAS NO ÂMBITO DO PLANO EXTERNO

No âmbito do PMIND – Plano Externo foram implementadas medidas que dizem respeito às seguintes áreas:

- Educação;
- Emprego;
- Violência de Género e Violência Doméstica;
- Solidariedade Social e Cultura.

Áreas	Ações	2022				2023			
		SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR
Educação	1.1 Promover atividades de sensibilização/ informação/ discussão relacionadas com os papéis e estereótipos de género e (des) igualdades.								
	1.2 Sensibilizar para os princípios da Igualdade de Género e não discriminação através da colocação de individuais de mesa em papel a ser colocados nos tabuleiros de refeições na cantina municipal com mensagens alusivas à igualdade de género e não discriminação.								
	1.4 Promover ações de sensibilização/ informação/ reflexão sobre a violência de género, violência doméstica e em particular sobre a violência contra os idosos.								
	1.5 Sensibilizar e prevenir para a violência de género e violência doméstica junto da comunidade escolar - Teatro Pedagógico "Uma aventura pela igualdade".								
	1.6 Sensibilizar e prevenir para a violência de género e violência doméstica junto da comunidade escolar através da dinamização de ações de formação de Curta Duração (12h) e guia de apoio a docentes.								
	Emprego	2.1 Prestar informação e apoio à pessoa com deficiência e divulgar o balcão de Inclusão.							
2.2 Promover competências pessoais e sociais através do Programa Pedagógico para beneficiários RSI.									
Violência de Género e Violência Doméstica	4.1 Elaborar materiais informativos sobre a violência e os direitos das vítimas para divulgação a públicos estratégicos (crianças, jovens, mulheres, idosos/as).								
	4.2 Assinalar o "Dia Internacional pela Eliminação da Violência Doméstica contra Mulheres".								
	4.5 Ação de capacitação da DGRSP no âmbito do PAVD.								
	4.6 Workshop: LGBTI+ uma realidade não colorida.								
Solidariedade Social e Cultura	6.4 Assinalar o "Dia Internacional da Pessoa com Deficiência.								
	6.5 Assinalar o mês "Outubro Rosa"; Assinalar o Dia Internacional do Idoso, entre outras datas importantes. Publicitar nas redes sociais e/ou site do Município de Penafiel uma mensagem de sensibilização e consciencialização alusiva a cada temática.								
	6.7 Promover os/as conselheiros/as Locais para a igualdade reforçando a sua figura e respetivas funções.								
	6.8 Divulgar a Equipa para Igualdade da Vida Local (EIVL) e respetivas funções.								
	6.9 Aproximar os seniores a uma nova forma de expressão artística que está fortemente associada aos jovens: a arte urbana.								

Tabela 5: Medidas implementadas no âmbito do PMIND: Plano Externo (set. 2022 a abr. 2023).

Fonte: Elaboração Própria – Município de Penafiel.

Evidências: Anexo 1 e Anexos 4 a 17.

5.3 AVALIAÇÃO DAS ATIVIDADES IMPLEMENTADAS: PLANO INTERNO E EXTERNO

Sendo o 1.º Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação deste Município pode afirmar-se que houve um esforço notório no sentido de organizar os recursos necessários e mobilizar as parcerias existentes para uma execução bem-sucedida nesta primeira fase de avaliação.

Houve um compromisso marcadamente assumido por todas as pessoas e entidades envolvidas no processo de implementação do PMIND de Penafiel, o que permitiu atingir resultados tão satisfatórios, como confirmam as evidências.

Importa também referir a questão da interseccionalidade, na medida em que a discriminação resulta de uma multiplicidade de fatores, sendo necessário para a sua eliminação e/ou redução uma abordagem articulada com outros planos, estratégias e grupos sociais. Para tal, a corresponsabilização e a articulação em rede assumem particular relevo na prossecução das medidas previstas no PMIND, as quais estão fortemente evidenciadas nestes primeiros meses de execução.

Como foi evidenciado anteriormente nos pontos 5.1 e 5.2 quase todas as medidas definidas para os oito primeiros meses de execução do PMIND foram executadas, considerando-se uma taxa de execução superior a 70% para esse período.

Com já foi referido anteriormente foram definidas para um horizonte temporal de quatro anos (2022 a 2025) 53 medidas, das quais 19 são direcionadas para a vertente interna e 34 direcionadas para a vertente externa ao Município. Foram realizadas 22 medidas, das quais 7 referentes à vertente interna e as restantes 16 para a vertente externa.

Para além do já referido, salienta-se que Penafiel implementou atividades que não constam no PMIND, as quais surgiram como resposta a necessidades assinaladas por diferentes grupos da população. Entre as diversas ações destaca-se o programa *+Saudáveis +Felizes*, o qual surge no âmbito da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores do município, com a finalidade de promover a igualdade de género, saúde, participação e o convívio entre os/as colaboradores/as; a atividade *A Mudança Começa em Ti*, a qual tem como público-alvo crianças e jovens, visando sensibilizar para a igualdade de género, a não-violência e o desenvolvimento sustentável; *A Mudança Começa em Si*, é uma atividade direcionada para o público adulto, a qual

tem como objetivo sensibilizar para a igualdade de género, a não-violência e a promoção da saúde e bem-estar; o programa *Em abril, Saúde Mil*, dirigido a público adulto, tem como objetivo sensibilizar para a adoção de comportamentos promotores de saúde.

+ Saudáveis
+ Felizes

Atividade: Yoga do Riso
Destinatários: Colaboradores/as e seus familiares
Local: Pavilhão Fernanda Ribeiro
Data: 22 de janeiro de 2023
Hora: 10:00h
Entidade Promotora: Divisão de Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde e Unidade de Gestão do Desporto
Parceiros: Divisão de Recursos Humanos e Serviços Sociais

Yoga do Riso



PLANO MUNICIPAL

PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

+SAUDÁVEIS +FELIZES

2 ABRIL

CONHECER E SENTIR PENAFIEL
10h00 às 12h00 | Piscinas Municipais de Penafiel

Caminhada pelo Vale do Cavalum

"A importância do desporto ao serviço do desenvolvimento e da paz", no âmbito do Dia Internacional do Desporto ao Serviço do Desenvolvimento e da Paz (31 de abril).

Inscrições: Apenas comparecer junta às Piscinas Municipais de Penafiel

Destinatários | Colaboradores do município e seus familiares
Entidade Promotora | Divisão de Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde e Unidade de Gestão do Desporto
Parceiros | Divisão de RH e Serviços Sociais



+ Saudáveis
+ Felizes

Atividade: Master de Hidroginástica
Destinatários: Colaboradores/as e seus familiares
Local: Piscina Municipal de Penafiel
Data: 19 de fevereiro de 2023
Hora: 10:00h
Inscrições: Piscina Municipal de Penafiel | 255 718 080
Entidade Promotora: Divisão de Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde e Unidade de Gestão do Desporto
Parceiros: Divisão de Recursos Humanos e Serviços Sociais



Traga um adereço carnavalesco!



Calendário de Atividades

- Todas as semanas, terás um desafio diferente que te irá permitir pôr em prática o que aprendeste na sessão;
- Os teus familiares podem-te ajudar a concluir os desafios;
- No final, tira fotografias aos desafios realizados em casa e manda-as a tua professora para partilhar com os teus colegas de turma.

1º Desafio (1ª semana)
Prepara um lanche saudável, sustentável e divertido juntamente com os teus familiares.
2º Desafio (2ª semana)
Faz um desenho que represente uma horta familiar e os recursos naturais utilizados. Escreve 3 ideias de como poupar os recursos naturais.
3º Desafio (3ª semana)
Faz um lanche para partilhar com os teus colegas de turma, na escola. Mas, não esqueças, que deves levar alimentos saudáveis e sustentáveis.
4º Desafio (4ª semana)
Planta uma semente de um hortícola, especiaria ou fruta numa embalagem de vidro ou plástico, personalizada.

A Mudança Começa em TI



Nome do aluno: _____



Atividade: A mudança começa em SI
Destinatários: Alunos/as da Universidade Sénior-ADISCREP
Local: Instalações da Universidade Sénior
Data: fevereiro e março (dia a definir)
Hora: a definir
Entidade Promotora: Divisão de Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde
Dinamização: Dra. Inês Monteiro
Marcação das sessões: 255 710 718



Em abril Saúde Mil

Atividade: *Em abril Saúde Mil*
Destinatários: utentes dos Centros de Convívio
Local da realização das ações: nas instituições
Data/hora: durante o mês de abril, mediante marcação
Entidade Promotora: Câmara Municipal de Penafiel, Divisão de Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde
Dinamização: Dra. Inês Monteiro



+ informações contactar 255 710 714

Imagem 1: Instrumentos usados para a divulgação de atividades complementares.

Fonte: Elaboração Própria – Município de Penafiel.

Evidências: Anexos 27 a 32.

O quadro síntese que a seguir se apresenta indica todas as medidas com execução prevista entre setembro de 2022 e abril de 2023.

A sua análise permite verificar o estado de concretização de cada ação, bem como o alcance das metas definidas.

 Medida realizada

 Medida recalendarizada e em desenvolvimento

Os detalhes de cada atividade e respectivas evidências podem ser consultados nos anexos indicados para cada medida.

Assim, estes primeiros meses de execução foram fundamentais para dar início e apontar o caminho em direção à boa execução das restantes ações do plano. Mais uma vez, se reforça a ideia de que este é um processo que não irá ocorrer de forma rápida e que é essencial que haja um grande esforço e envolvimento de todos os agentes presentes no território e na sociedade.

PLANO INTERNO

Estado	Área	Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Eixo ENIND Objetivo Geral	Cronograma	Recursos financeiros necessários
CONCLUÍDA Meta Atingida ANEXO 28	1 - Estratégia, missão e valores	1.2 Sensibilizar para os princípios da Igualdade de Género e não discriminação	Promover ações de formação na área da igualdade e não discriminação para dirigentes durante a vigência do protocolo	Dirigentes do Município	Nº de ações	3 ações de formação; 40% dos/as dirigentes abrangidos/a	CIM e Município de Penafiel	PAIMH OE1	2023-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA Meta Superada ANEXO 1		1.3 - Sensibilizar para os princípios da Igualdade de Género e não discriminação	Individuais de mesa em papel a ser colocados nos tabuleiros de refeições na cantina municipal com mensagens alusivas à igualdade de género e não discriminação	Colaboradores/as do Município de Penafiel	Nº de colaboradores/as abrangidos/as	60 Colaboradores Abrangidos/as	DASIS Serviços Sociais do Município de Penafiel	PAIMH OE1	2022-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA Meta Superada ANEXO 3	2- Diálogo Social e participação dos/as trabalhadores/as	2.3 - Promover a participação/convívio dos/as trabalhadores/as do município através atividade física no local de trabalho	“Ginástica laboral” Promover a atividade física e criar momento de convívio para todos/as colaboradores/as do município no local de trabalho	Colaboradores/as do Município	Nº de ações	2 ações	Serviços do Município de Penafiel	PAIMH OE1	2022-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA Meta Atingida ANEXO 1	3- Comunicação, Informação e Imagem	3.3 – Promover os/as conselheiros/as Locais para a Igualdade reforçando a sua figura e respetivas funções	Divulgar e reforçar o papel dos/as interlocutores/as em matéria de igualdade e não discriminação, dando a conhecer as suas funções e responsabilidades	Colaboradores/as do município	Nº de iniciativas de promoção/divulgação	1 iniciativas por ano de promoção/divulgação	Serviços do Município de Penafiel	PAIMH OE1	2022-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA Meta Superada ANEXO 1		3.4 – Divulgar a Equipa para Igualdade da Vida Local (EIVL) e respetivas funções	Divulgar e reforçar o papel dos/as interlocutores/as em matéria de igualdade e não discriminação, dando a conhecer as suas funções e responsabilidades	Colaboradores/as do município	Nº de iniciativas de promoção/divulgação	1 iniciativas por ano de promoção/divulgação	Serviços do Município de Penafiel	PAIMH OE1	2022-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA Meta Atingida ANEXO 2	4- Conciliação da profissional, familiar e pessoal	4.2 - Incentivar ao gozo da licença parental exclusiva do pai entre os homens trabalhadores	Sensibilização através de mecanismos criados para o efeito	Colaboradores/as do Município	Nº de mecanismos criados	1 Mecanismo	Serviços do Município de Penafiel	PAIMH OE1 OE2	2024-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA Meta Atingida ANEXO 1	5 – Promoção da igualdade de oportunidades no emprego às pessoas que se encontrem em situação de desvantagem	5.2 - Promoção dos valores da Igualdade, Inclusão e Participação.	Aderir ao Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro).	Colaboradores/as do município de Penafiel	Nº de ações desenvolvidas	2 Ações	Município de Penafiel CIG Liga Portuguesa Contra o Cancro	PAIMH OE1	2022-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

Em suma, com base no quadro síntese anteriormente apresentado, que se reporta ao Plano Interno previsto vs implementado no âmbito do PMIND de Penafiel, para o período de setembro de 2022 a abril de 2023, verifica-se o seguinte:

- Todas as ações previstas para o período de referência deste relatório foram executadas;
- Todas as metas do plano interno foram atingidas e, em alguns casos, superadas;
- Todas as ações foram concretizadas dentro do período previsto no PMIND;
- Foram antecipadas, implementadas e concluídas algumas ações previstas.

PLANO EXTERNO

Objetivo Geral: Promoção da cidadania e educação para a igualdade

Estado	Área	Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Eixo ENIND Objetivo Geral	Cronograma	Recursos financeiros necessários
CONCLUÍDA Meta Superada ANEXO 4	1-Educação	1.1 - Sensibilizar os jovens para a igualdade, género e não discriminação	Promover atividades de sensibilização/ informação/ discussão relacionadas com os papéis e estereótipos de género e (des) igualdades.	Alunos/as dos agrupamentos de escolas, escola secundária e entidades formativas	Nº de ações de sensibilização/ informação/reflexão Nº de alunos /as participantes	3 Ações 40 Alunos/as do ensino básico e/ou secundário	Município Gabinete de atendimento às vítimas de violência doméstica “Janela Aberta”	PAIMH OE3	2022-2023	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA ANEXO 5 ANEXO 1		1.2 - Sensibilizar os jovens para a igualdade, género e não discriminação	Individuais de mesa em papel a ser colocados nos tabuleiros de refeições na cantina municipal com mensagens alusivas à igualdade de género e não discriminação	Alunos/as que frequentam os J.I. e EB1	Nº de alunos/as abrangidos/as	3000 alunos/as	Município Agrupamento de Escolas	PAIMH OE3	2022—2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA Meta Superada ANEXO 6		1.4- Sensibilizar os idosos das IPSS's e da Universidade Sénior para a problemática da violência de género e violência doméstica	Promover ações de sensibilização/ informação/ reflexão sobre a violência de género, violência doméstica e em particular sobre a violência contra os idosos	Idosos/as das IPSS's e da Universidade Sénior	Nº de ações Nº de participantes	4 Ação 60 Participantes	Município, Gabinete de atendimento às vítimas de violência doméstica “Janela Aberta”, GNR, CMPIP	PAVMVD OE1	2022	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA Meta Superada ANEXO 7		1.5 - Sensibilizar e prevenir para a violência de género e violência doméstica junto da comunidade escolar	Teatro Pedagógico “Uma aventura pela Igualdade”	Alunos de 4.º ano do 1CEB	N.º de sessões N.º participantes	4 220	Município de Penafiel Rede UNIDAS; 1CEB	PAVMVD OE1	2022	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

Objetivo Geral: Promoção da Igualdade de Gênero e de oportunidades no acesso ao emprego e formação

Área	Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Eixo ENIND Objetivo Geral	Cronograma	Recursos financeiros necessários
CONCLUÍDA Meta parcialmente atingida ⁹ ANEXO 8	1.6 – Sensibilizar e prevenir para a violência de gênero e violência doméstica junto da comunidade escolar	Ações de Curta Duração (12h); -Guia de apoio a docentes em suporte digital com sugestões de atividades para trabalhar o tema.	Professores dos alunos que assistiram ao Teatro Pedagógico “Uma aventura pela Igualdade” Todos os docentes do ICEB	N.º de participantes % de distribuição	8 100%	Município; Rede UNIDAS; 1CEB	PAVMVD OE1	2022	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA Meta superada ANEXO 9	2.1 - Promover a igualdade de oportunidades através do apoio à pessoa com deficiência	“Balcão da Inclusão” Prestar informação e apoio à pessoa com deficiência e divulgação do balcão de Inclusão	Pessoas com deficiência Comunidade em geral	Nº de atendimentos Nº de divulgações	6 Pessoas atendidas 3 divulgações	Município	PAIMH OE7	2022-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA Meta superada ANEXO 10	2.2 - Promover o desenvolvimento de competências pessoais e sociais, facilitadoras de condições favoráveis a uma (re) inserção ao nível familiar, social e laboral	Programa Pedagógico para beneficiários RSI com vista à promoção de competências pessoais e sociais	Municípios beneficiários/as de RSI	Nº de ações Nº de participantes	2 Ação 30 Participantes	Município ACES Segurança Social CLDS 4G	PAIMH OE7	2023-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA Meta atingida Anexo 11	4.1 - Divulgação de informação sobre a violência de gênero e doméstica	Elaboração de materiais informativos sobre a violência e os direitos das vítimas para divulgação a públicos estratégicos (crianças, jovens, mulheres, idosos/as)	Comunidade em geral Vítimas de violência	Nº de documentos realizados neste sentido	3 Documentos	Município, Gabinete de atendimento às vítimas de violência doméstica “Janela Aberta	PAVMVD OE1	2022-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA Meta atingida ANEXO 12	4.2-Sensibilizar a comunidade sobre o flagelo da violência doméstica contra as mulheres	Assinalar o “Dia Internacional pela Eliminação da Violência Doméstica contra Mulheres”	Comunidade em Geral	Nº ações	4 ações	Município Gabinete de atendimento às vítimas de violência doméstica “Janela Aberta	PAVMVD OE1	2022-2025	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
Recalendarização pela CIM. Em desenvolvimento Data prevista de conclusão em maio-junho/23	4.3 - Qualificar profissionais e serviços para a intervenção no âmbito da RIIAV	Elaboração do guião metodológico de atuação da Rede Integrada e Intermunicipal de Apoio à vítima (RIIAV)	Técnicos/as	Guião metodológico	1 guião metodológico	Município CIM-TS	PAVMVD OE4	2022	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

⁹ Para a meta ser atingida teriam que participar 8 docentes na formação, contudo, apesar do apelo à participação, apenas participaram 6.

Área	Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Eixo ENIND Objetivo Geral	Cronograma	Recursos financeiros necessários
Recalendarização pela CIM Em desenvolvimento Data prevista de conclusão em maio/23	4.4 Qualificar profissionais e serviços para a intervenção no âmbito da RIIAV	Seminário temático intermunicipal para partilha de boas práticas no âmbito de IG e da intervenção com vítimas	Elementos que outorgam o Protocolo de territorialização, elementos das estruturas municipais e público em geral	Nº de ações Nº de participantes	1 Técnico por Município / Estrutura de atendimento	CIM-TS	PAVMVD OE4	2022	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA Meta superada ANEXO 13	4.5 Qualificar profissionais e serviços para a intervenção no âmbito da RIIAV	Ação de capacitação da DGRSP no âmbito do PAVD	Elementos das estruturas Municipais e CPCJ	Nº de ações Nº de participantes	1 ação 15 participantes	CIM_TS	PAVMVD OE4	2022	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA Meta superada ANEXO 14	4.6 Qualificar profissionais e serviços para a intervenção no âmbito da RIIAV	Workshop: LGBTI+ uma realidade não colorida	Redes Especializadas Municipais	Nº de ações Nº de participantes	1 ação 15 participantes	CIM_TS	PAOIEC OE1	2022	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA Meta atingida 1ação/ano ANEXO 15	6.4 - Sensibilizar a comunidade contra discriminação	Assinalar o "Dia Internacional da Pessoa com Deficiência	Comunidade em geral	Nº de ações desenvolvidas	4 ações	Município APADIMP, Segurança Social	PAIMH OE7	2022-2025	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA Meta superada ANEXO 1 ANEXO 3 ANEXO 5 ANEXO 12 ANEXO 15 ANEXO 16 ANEXO 17 ANEXO 23 ANEXO 27	6.5 – Assinalar as datas nacionais e internacionais simbólicas com dinâmicas associadas	Assinalar o mês "Outubro Rosa"; Assinalar o Dia Internacional do Idoso, entre outras datas importantes. Neste contexto, pretende-se igualmente publicitar nas redes sociais e/ou site do Município de Penafiel uma mensagem de sensibilização e consciencialização alusiva a cada temática	Comunidade em geral	Nº de publicações	9 ações	Município Liga Portuguesa Contra o Cancro; Janela Aberta; IPSS's; AEP	PAIMH OE6	2022-2025	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA Meta Atingida ANEXO 1	6.7 - Promover os/as conselheiros/as Locais para a Igualdade reforçando a sua figura e respetivas funções	Divulgar e reforçar o papel dos/as interlocutores/as em matéria de igualdade e não discriminação, dando a conhecer as suas funções e responsabilidades.	Comunidade em Geral	Nº iniciativas por ano de promoção/ divulgação	1 Iniciativas por ano de promoção/ divulgação	Município	PAIMH OE1	2022-2024	Orçamento municipal/ POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

	Área	Objetivos Específicos	Ações/Medidas	Destinatários	Indicadores	Meta	Responsável / Entidades envolvidas	Eixo ENIND Objetivo Geral	Cronograma	Recursos financeiros necessários
CONCLUÍDA Meta Superada ANEXO 1	6 - Solidariedade Social e Cultura	6.8 - Divulgar a Equipa para Igualdade de Vida Local (EIVL) e respetivas Funções	Divulgar e reforçar o papel dos/as interlocutores/as em matéria de igualdade e não discriminação, dando a conhecer as suas funções.	Comunidade em Geral	N.º iniciativas por ano de promoção/ divulgação	1 Iniciativas por ano de promoção/ divulgação	Município	PAIMH OE1	2022-2024	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes
CONCLUÍDA Meta superada ANEXO 16		6.9 – Promoção dos valores da Igualdade, Inclusão e Participação.	Aproximar os seniores a uma nova forma de expressão artística que está fortemente associada aos jovens: a arte urbana.	População Sénior	Nº idosos envolvidos Nº de exposições dos trabalhos desenvolvidos	20 idosos 1 exposição	Município o AEP IPSS's	PAIMH OE6	2022	Orçamento municipal/POISE/Fundos Comunitários ou outras fontes

Com base no quadro síntese anteriormente apresentado, onde consta o plano externo previsto vs implementado no âmbito do PMIND de Penafiel, para o período de setembro de 2022 a abril de 2023, verifica-se o seguinte:

- Foram executadas quase todas as ações previstas para o período de referência deste relatório de execução;
- Foram atingidas todas as metas propostas, exceto uma;
- Em algumas ações as metas definidas foram superadas;
- Foi necessário realizar alguns ajustes, designadamente, em termos de calendarização de algumas medidas;
- Foram concretizadas todas as ações dentro do período globalmente previsto para a avaliação da execução das ações, conforme mostram as evidências, em anexo;
- Foi antecipada a implementação/conclusão de algumas ações;
- Realizou-se, sempre que possível, a avaliação das ações levadas a cabo, tendo em consideração o público-alvo a que se destinavam, de forma a adequar as metodologias usadas para este fim.

Os detalhes de cada atividade, bem como as evidências recolhidas, constam na ficha de caracterização correspondente a cada atividade realizada, conforme os anexos que se juntam a este relatório.

5.4 AÇÕES/MEDIDAS PREVISTAS MAS NÃO IMPLEMENTADAS: RECALENDARIZAÇÃO DAS AÇÕES

Das ações previstas no âmbito do plano de ação externo do PMIND de Penafiel, apenas duas ações, que se previa realizar em 2022, tiveram de ser recalendarizadas pela CIM, atendendo ao facto de serem duas atividades intermunicipais, que dependem da agenda dos vários municípios.

Em particular, o seminário de boas práticas foi reagendado de forma que todos os municípios pudessem terminar a sua fase de implementação do PMIND, uma vez que os diferentes municípios que integram a CIM Tâmega e Sousa tem diferentes *timings* na execução do projeto. Desta forma, tornar-se-á possível a ampla participação de todos os municípios num encontro que se prevê profícuo na partilha de experiências intermunicipais.

Contudo, salienta-se que estas atividades se encontram em desenvolvimento/preparação para que ocorra a sua conclusão nas datas redefinidas.

A elaboração do guião metodológico de atuação da Rede Integrada e Intermunicipal de Apoio à Vítima (RIIAV) é uma atividade prevista no âmbito do Plano de atividades da UNIDAS – Rede Intermunicipal de Apoio à Vítima do Douro, Tâmega e Sousa, do qual o Município de Penafiel também faz parte. Contudo, uma vez que a atividade resulta do contributo dos vários municípios envolvidos (intermunicipal), a mesma foi reprogramada pela CIM e estará finalizada apenas entre maio/junho de 2023, encontrando-se, ainda, em desenvolvimento.

Esta ação consistirá num encontro de partilha de boas práticas no âmbito da Igualdade e da conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar, promovido pela CIM no âmbito de Plano Intermunicipal para a Igualdade e em parceria com os 11 municípios. Assim, e uma vez que a sua realização contará com o contributo/participação de vários municípios (intermunicipal) e atendendo a que depende da calendarização e disponibilidade dos mesmos, esta teve de ser recalendarizada pela CIM e irá acontecer em maio de 2023, encontrando-se na fase de desenvolvimento/preparação do evento.

5.5. AÇÕES DO PMIND EM DESENVOLVIMENTO

O Município de Penafiel mantém uma atuação focada e empenhada na prossecução dos objetivos previstos no PMIND, através da realização das ações/medidas nele previstas, de modo a atingir as metas definidas para os períodos de realização das atividades propostas.

De salientar que já se encontram em desenvolvimento várias atividades do PMIND, ainda que a distância temporal prevista para a sua conclusão esteja longe. De forma a dar resposta célere às necessidades locais, Penafiel tem aproveitado as oportunidades em termos de recursos humanos, financeiros e materiais disponíveis, assim como o envolvimento de parceiros, de diversas entidades locais e agentes sociais para colocar em prática várias medidas/ações, procurando concluí-las tão breve quanto possível.

Apresenta-se de seguida as atividades que se encontram em desenvolvimento no âmbito do Plano de interno e externo, remetendo para anexo a consulta dos detalhes relativos a cada ação/medida apresentada (Anexos 17 a 26).

PLANO INTERNO

Áreas	Ações	2022				2023			
		SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR
Estratégia, missão e valores	1.2 Promover ações de formação na área da igualdade e não discriminação para dirigentes.								
Diálogo Social e participação dos/as trabalhadores/as	2.1 Divulgar informação relativa aos princípios da igualdade de género no jantar de convívio entre os colaboradores/as do município no âmbito das comemorações do dia de elevação de Penafiel a cidade e no jantar convívio de Natal dos/as colaboradores/as do município.								
Conciliação da profissional, familiar e pessoal	4.3 Criar e divulgar informação com os recursos existentes na área da Câmara Municipal.								
	4.4 Criar benefícios para colaboradores/as e suas famílias através de protocolos com entidades locais na área da saúde, lazer e bem-estar.								
	4.5 Criar uma creche municipal.								
Promoção da igualdade de oportunidades no emprego às pessoas que se encontrem em situação de desvantagem	5.1 Integrar pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.								

Tabela 6: Medidas em desenvolvimento no âmbito do PMIND: Plano Interno.

Fonte: Elaboração Própria – Município de Penafiel.

PLANO EXTERNO

Área	Ações	2022				2023			
		SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR
Educação	1.3 Realizar ações de prevenção na área da violência de género e em particular sobre a violência no namoro e o bullying..								
Conciliação da vida Profissional, Familiar e Pessoal	3.3 Contribuir para o descanso dos/as cuidadores/as informais e para a melhoria da sua qualidade de vida.								
Saúde	5.5 Rastreio do cancro da mama.								
	5.7 Rastreios e Consultas de Cancro Oral para população sénior que frequentam as IPSS's concelhias.								
Solidariedade Social e Cultura	6.2 GAE – Gabinete de Apoio ao Emigrante – Facilitar a integração e divulgação de informação útil junto das pessoas emigrantes – GAID.								

Tabela 7: Medidas em desenvolvimento no âmbito do PMIND: Plano Externo.

Fonte: Elaboração Própria – Município de Penafiel.

6. METODOLOGIA DE RECOLHA DE EVIDÊNCIAS

No âmbito da monitorização e avaliação da execução das medidas do PMIND, foi importante reunir toda a informação relevante para o efeito, com recurso a instrumentos adequados à recolha de dados, tais como: questionários de avaliação, folhas de registo de presença, registos fotográficos, notícias na imprensa, publicações nas redes sociais, vídeos e outros elementos que permitiram evidenciar a realização das atividades e aprofundar o conhecimento sobre as mesmas, conforme se pode verificar através das fichas de registo de cada medida, que seguem em anexo, nas quais figuram todas as evidências recolhidas referentes às ação/medida concretizadas.

Salienta-se que as fichas de registo referentes à implementação das ações previstas no PMIND permitem apresentar de forma sistematizada, coerente e regular cada uma das medidas.

De referir que ao longo do relatório e da apresentação das medidas executadas ou em desenvolvimento apenas se apresenta a informação geral e essencial que evidencia o cumprimento da meta estabelecida. Contudo, nas fichas de caracterização das atividades desenvolvidas, em anexo neste relatório, constam os detalhes de cada ação assim como a totalidade das evidências recolhidas em relação a cada uma delas.

De uma forma geral, a ficha de registo que caracteriza cada ação do Município permite recolher informações tais como: data ou período de realização da(s) atividade(s), uma breve descrição, identificação da entidade promotora e seus contributos, entidades parceiras, público-alvo, recursos envolvidos e uma breve referência sobre a forma como a ação integra a dimensão da Igualdade de Género/Oportunidades. Esclarecem, ainda, sobre os fatores que constituem o conteúdo inovador da ação e sobre o método de acompanhamento do projeto e beneficiários para a concretização dos resultados. Por último, surgem os indicadores de avaliação/evidências¹⁰.

Considera-se que houve uma execução adequada das medidas previstas para o período de implementação considerado neste relatório, na medida em que estas se encontram devidamente evidenciadas, de acordo com os elementos apresentados neste relatório

¹⁰ Por esse motivo, este relatório apresenta uma considerável extensão, atendendo ao número de anexos que disponibiliza.

para o efeito (cf. anexos).

Note-se que, neste relatório de execução, se apresentou na secção anterior um ponto de situação de todas as metas previstas no plano para o período de implementação das medidas que foi considerado.

O período de implementação de medidas do PMIND foi inferior a 12 meses e reflete-se na referência a apenas alguns indicadores anteriormente expostos, devido ao facto de o PMIND ter sido aprovado apenas em setembro de 2022, atendendo à situação de crise pandémica, já referida, e de outras questões sociais, designadamente, decorrentes da situação de guerra desencadeada na Ucrânia, à qual foi necessário o Município dar resposta perante tal situação de emergência social, bem como à transferência de competências para os municípios em diferentes domínios, que originou uma necessidade de reorganização interna.

O relatório evidencia uma execução superior a 70% das medidas previstas para o período de implementação considerado no âmbito deste relatório, de setembro de 2022 a abril de 2023, ainda que algumas delas tenham tido a necessidade de ser recalendarizadas pela CIM devido a constrangimentos que foram surgindo ao longo da execução do PMIND, como explicitado anteriormente.

É também de salientar, que o Município conseguiu antecipar a execução de algumas medidas cujo período temporal de execução era mais longo, bem como superar determinadas metas estabelecidas inicialmente.

7. BALANÇO FINAL

A monitorização da execução das ações e medidas dos planos de ação, bem como das respetivas metas estabelecidas é um processo contínuo e não linear, permitindo que o projeto avance, que se cumpram os objetivos nos prazos determinados e que sejam redefinidas determinadas questões sempre que se afigure como necessário.

O Município de Penafiel procurou, sempre que possível, aproveitar as oportunidades do contexto em que se insere, recursos e parceiras, visando potenciar as oportunidades e as sinergias no âmbito do processo de implementação do PMIND 2022-2025.

Tal é visível através da análise do rácio de medidas executadas/concluídas e em desenvolvimento no âmbito do PMIND de Penafiel.

Salienta-se que em muitas das ações levadas a cabo as metas foram além do esperado, tendo-se superado os resultados inicialmente previstos.

Assim, em termos gerais, conclui-se o seguinte:

No Plano Interno:

- Não existiam medidas com conclusão prevista para 2022;
- Todas as medidas previstas eram plurianuais, pelo que o município optou pela antecipação da conclusão de algumas dessas ações nos primeiros 8 meses de execução do PMIND;
- Foi antecipada a conclusão de uma das medidas previstas apenas para 2024;
- Da totalidade das ações do plano interno (19), já se encontram concluídas 6 ações cuja previsão de concretização decorreria no período 2023-2025 (32% confirmar esta percentagem da totalidade das medidas do plano interno);
- Já se encontram em desenvolvimento 6 das 13 ações que estão por realizar até 2025, logo 46% das ações por concluir até 2025 já se encontram em desenvolvimento.

No Plano Externo:

- Estavam calendarizadas 8 medidas para concretização em 2022, destas foram concluídas 6 medidas (75%);
- As duas ações em falta foram recalendarizadas pela CIM para maio/junho de 2023, atendendo ao facto de serem ações intermunicipais, que envolvem a participação dos 11 municípios que integram a CIM Tâmega-Sousa;
- Todas as outras medidas previstas no Plano externo tem carácter plurianual (26 ações);
- O município optou pela antecipação da conclusão de algumas dessas ações nos primeiros 8 meses de execução do PMIND;
- Foi antecipada a conclusão de uma das medidas previstas apenas para 2024;
- Da totalidade das ações do Plano externo (34), já se encontram concluídas 16 ações cuja previsão de concretização decorreria no período 2022-2025, logo 47% da totalidade das medidas do Plano externo;
- Já se encontram em desenvolvimento 5 das 16 ações do Plano externo a realizar até 2025, logo 31% das ações por concluir até 2025.

Em suma, já se encontram implementadas 42% da totalidade de ações previstas para 2022-2025 e encontram-se em desenvolvimento 38% das ações ainda por concluir no âmbito do PMIND 2022-2025 do Município de Penafiel¹¹.

Considera-se, por isso, que para o período de execução considerado no âmbito deste relatório de execução (setembro 2022 – abril 2023), correspondente a 8 meses (inferior ao inicialmente previsto 12 meses), o Município de Penafiel obteve resultados muito satisfatórios.

O Município realizou um número superior de ações ao previsto para o período de execução em análise, por via da antecipação de várias medidas e tem em desenvolvimento várias outras ações do PMIND, dentro da calendarização prevista. Além disso, dada a sua proatividade, além das atividades previstas no PMIND, levou a cabo 6 atividades complementares, conforme foi evidenciado anteriormente.

¹¹ Realizadas 22 de 53 ações previstas para o quadriénio 2022-2025, no âmbito do PMIND de Penafiel.

7.1 ANÁLISE SWOT

Apresenta-se a seguir uma análise SWOT, que permitiu identificar:

- 1) Forças - aspetos positivos / dimensões que, numa dada organização, funcionam bem ou que podem ser consideradas como mais-valias para o desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade de Género;
- 2) Fraquezas - aspetos menos positivos / dimensões internas à organização que podem constituir fragilidades que devem ser anuladas ou problemas que podem ser resolvidos;
- 3) Oportunidades - elementos externos à organização que podem constituir recursos importantes à resolução de problemas;
- 4) Ameaças - elementos externos à organização que podem ser obstáculos à mudança/melhoria desejada.

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> • Prática de projetos em parceria (municipal, supramunicipal e, nacional); • Bom conhecimento das dinâmicas territoriais; • Protocolos com entidades várias, com benefícios diretos para colaboradores/as e família; • Promoção de algumas iniciativas que facilitam a conciliação de vida familiar, pessoal e profissional; • Crescente disseminação pelo concelho de equipamentos e serviços; • Forte investimento na criação de respostas sociais e educativas; • Existência de instrumentos de gestão do desenvolvimento social e educacional (Diagnóstico Social, PDS, Planos de Ação, Carta Social, Carta Educativa, Plano Municipal Solidário); • Existência de medidas operacionais na intervenção da pobreza – Plano Municipal Solidário; • Contrato Local de Desenvolvimento Social + “Penafiel Social”; • Programa de Respostas Integradas na área da reinserção; • Existência de um banco de Voluntariado e crescente adesão ao mesmo; • Aposta no desenvolvimento de um território mais sustentável, com efeitos positivos na sensibilidade ambiental da população - Agenda 21 Local para o desenvolvimento sustentável; • Forte investimento na requalificação do património urbanístico e do espaço público; • Forte investimento nos sistemas de água e saneamento do concelho; • Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação - Nova Geração; • Existência de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL); • Existência de duas conselheiras para a IG (interna e externa); • Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica no Tâmega e Sousa; • Município aderente à Carta europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local (2006); • Protocolo de Cooperação assente na temática da violência doméstica com o Ministério Público da comarca do Porto Este; • Existência de projetos e/ou respostas de apoio a públicos vulneráveis (crianças, jovens, idosos, pessoas com deficiência, vítimas de violência doméstica, migrantes); • Planos Local e Municipal de Promoção de Acessibilidade e Plano Estratégico de Mobilidade da Cidade de Penafiel 2009-2020; • Criação de Conselhos Municipais para a adoção de estratégias integradas nas áreas da saúde, desporto, juventude, educação); • Conselho Local de Ação Social de Penafiel ativo e participativo; • Divulgação de informação sobre questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres interna e externamente; • Reforço do diálogo social e incentivo à participação ao nível interno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Não há uma recolha sistemática de informação estatística tratada com desagregação de dados por sexo; • Forte masculinização dos cargos políticos e de direção / chefia; • Alguns departamentos apresentam desequilíbrios em termos de representatividade de um dos sexos; • Inexistência de ações de formação internas sobre igualdade de género e não-discriminação; • Não divulgação de informação sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção na parentalidade através de canais de comunicação internos para colaboradores/as; • Não existe uma aplicação sistemática da linguagem neutra e inclusiva na comunicação interna e externa.

Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> • Constrangimentos atuais como oportunidade de criatividade para novas soluções e para mudança de estilos de vida; • Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa; • Maior responsabilidade social das empresas; • Agrupamentos escolares com respostas inovadoras e preocupação em aumentar o nº de respostas formativas com carácter profissionalizante; • Existência de uma Universidade Sénior; • Dinamização de ações na área das tecnologias de informação e comunicação; • Formação dirigida a públicos estratégicos do Concelho em temas relacionados com a igualdade de Género e não discriminação; • Ações de sensibilização no concelho sobre temas relacionados com a IG; • Número elevado de organizações públicas e privadas com uma oferta diversificada de equipamentos, serviços e iniciativas ao nível do apoio social, educação, juventude, desporto e cultura, destinada aos diferentes grupos sociais e escalões etários; • Instituições com grande proximidade aos utentes/população; • Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica - Gabinete Janela Aberta; • Parceria com a ILGA Portugal no âmbito de ações sobre diversidade sexual e identidade de género; • Redução do nº de casos de violência doméstica registados no concelho; • Diminuição da taxa de desemprego no concelho; • Existência de dois Gabinetes de Inserção Profissional no Concelho; • A taxa de pré-escolarização é superior a 97.7%; • Redução da taxa de abandono escolar; • Redução da taxa de analfabetismo no Concelho; • Taxa de mulheres no ensino superior mais elevada no sexo feminino; • Associativismo cultural, recreativo e desportivo organizado e significativo no concelho; • Existência de várias unidades de prestação de cuidados de saúde e de apoio psicológico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento da vulnerabilidade financeira das famílias e das organizações e respetiva dificuldade na identificação dessas famílias; • Subsidiodependência; • Pouco conhecimento das práticas empresariais ao nível da promoção da igualdade de género e não-discriminação; • Não há uma recolha sistemática de informação estatística tratada com desagregação de dados por sexo por parte das entidades locais; • Tecido empresarial com fraca empregabilidade do sexo feminino; • Não há um equilíbrio da representatividade de ambos os sexos nos órgãos sociais do terceiro setor; • Baixa taxa de cobertura de equipamentos sociais como creches, lares, apoio domiciliário e centros de dia; • Fraca cobertura de respostas sociais ao nível da deficiência e da saúde mental; • A situação socioeconómica atual poderá limitar a intervenção na pobreza e exclusão social, aumentando o número de situações de emergência social; • Diferenças salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho; • Elevando número de mulheres em situação de vulnerabilidade social / dependência económica de apoios sociais; • Taxa de desemprego feminino maior que desemprego no masculino; • Baixos níveis de escolaridade da população empregada; • População com baixos níveis de habilitação escolar; • Taxa de analfabetismo feminino muito superior à do sexo masculino; • 5.4% da população do concelho não tem nenhum nível de escolaridade (censos 2011); • Masculinização do desporto federado e não-federado / escolar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os Planos Municipais para a Igualdade são instrumentos de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local, que estabelecem estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico de género realizado a nível local, integrando medidas de *mainstreaming* de género e ações específicas, fixando objetivos, indicadores, metas a alcançar e a respetiva avaliação (Pernas, Fernandes, Guerreiro, 2008).

A implementação de Planos Municipais para a Igualdade está em consonância com a Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, de acordo com o disposto na alínea q) do n.º 1 do artigo 33.º, que refere que compete à Câmara Municipal assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do Município, designadamente, através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade.

Cabe, por isso, aos Municípios adotar estratégias ativas que permitam promover uma visão mais igualitária, que desconstrua as questões relacionadas com os papéis de género, contribuindo para combater o ciclo de reprodução desses estereótipos socialmente construídos e a persistência das desigualdades em função do género, dando resposta aos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e aos respetivos Planos Nacionais de Ação – Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018-2021, Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) 2018-2021 e Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC) 2018-2021.

Neste sentido, o Plano Municipal para a Igualdade de Género é o instrumento de política local que estabelece a estratégia de promoção da igualdade e a mobilização explícita de um conjunto de políticas e ações para a igualdade.

O Município desempenha, assim, um papel estratégico na operacionalização das medidas/ações propostas, nas diversas áreas de intervenção, e nas operações

a desempenhar ao longo da execução do projeto no que respeita à coordenação da implementação do Plano Municipal para a Igualdade, monitorizando e avaliando a sua execução para reportar à CIM que, posteriormente, enviará à CIG os resultados obtidos.

A avaliação da execução das medidas/ações do PMIND, tendo em consideração os critérios e subcritérios evidenciados no guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis, pretende garantir um processo de melhoria contínua e sustentado após o término do financiamento. Assim, pretende-se que as práticas, dinâmicas e recursos criados ao longo do projeto permitam dar continuidade à implementação de novos planos para a igualdade, tanto ao nível do território como das entidades.

O Município de Penafiel conseguiu um balanço muito positivo nos primeiros meses de execução de medidas e ações do PMIND, tendo inclusive desenvolvido medidas complementares, algumas delas resultantes de necessidades que foram diagnosticadas no âmbito de ações que integravam o plano de ação do PMIND de Penafiel.

A taxa de execução foi superior a 70% na medida em que as ações previstas para execução foram realizadas, ainda que algumas tivessem sido ajustadas (apenas duas), designadamente em termos de calendarização, em virtude de se tratar de medidas intermunicipais, dependentes da agenda dos 11 municípios envolvidos na CIM Tâmega e Sousa. Por sua vez, o Município realizou 5 ações complementares às que constavam do PMIND. Verifica-se, ainda, que existem várias ações do PMIND que já se encontram em desenvolvimento. Esta atuação revela a iniciativa, proatividade, comprometimento e empenho que o município tem para com este projeto de forma a cumprir cabalmente aquilo que definiu como estruturante, sem deixar de ir além das metas definidas e das ações previstas sempre que possível e/ou necessário.

Ao longo da implementação de um projeto é importante a identificação de pontos fortes e pontos fracos, para uma consequente reavaliação e reorganização das necessidades e das respetivas ações a implementar, num processo de melhoria contínua que visa promover uma intervenção ajustada aos recursos disponíveis e adaptada à realidade e necessidades locais.

Ao avaliar a execução das medidas previstas para o período de implementação em análise deste projeto, dá-se conta da necessidade de definição de um cronograma mais

detalhado das medidas do plano de ação, definindo datas mais concretas para a sua realização, de forma que seja mais rigorosa a avaliação da sua implementação.

Uma das limitações mais sentidas ao longo da implementação do projeto e recolha de evidências passa pela sobrecarga dos/das técnicos/as afetos. Muitos/as técnicos/as acumulam várias funções e projetos o que se torna de difícil gerir todas as necessidades afetas à implementação dos planos de ação, particularmente quando exige um esforço acrescido na recolha de documentação e preenchimento de registos. Por esse motivo, nesta fase inicial não foi, ainda, possível, a implementação de metodologias e ações que permitam uma rigorosa análise do impacto das ações levadas a cabo.

Salienta-se, contudo, que em algumas ações o Município já o procurou fazer tendo recorrido ao preenchimento de inquérito por questionários ou a metodologias mais adequadas para esta finalidade quando o público em causa assim o exige.

A aposta na comunicação e divulgação através de meios digitais e imprensa local, por parte do município, é um ponto forte da sua atuação e permite disseminar junto da comunidade em geral, dando-lhe a conhecer as atividades do município aos vários níveis, transmitindo-lhe informação suficiente e precisa sobre as iniciativas levadas a cabo no concelho. Esta atuação permite também ter uma elevada participação das pessoas nas atividades dinamizadas.

Além disso, confirma-se que a divulgação das atividades se torna um veículo privilegiado de sensibilização e educação sobre os princípios da igualdade de género e não-discriminação. Esta forma de atuação e disseminação do conhecimento contribui também para a melhoria da qualidade de vida das pessoas e para a prevenção da discriminação e preconceito na comunidade, tornando-a mais justa e igualitária.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. <https://www.ods.pt/>.

Aviso n.º POISE-22-2020-03. Aviso de abertura de candidaturas da TO 1.06 - Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação de planos para a igualdade.

Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local (2006). Publicado em: <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/carta-social-europeia-revista-20>.

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 – Portugal +Igual. Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018.

George Doran (1981) There's a S.M.A.R.T. way to write Management's Goals and Objectives. Consulta efetuada em abril de 2023 em: <https://community.mis.temple.edu>.

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais.

Peristas, H., Silva, Alexandra (2009) *Igualdade de Género na Vida Local: O Papel dos Municípios na sua Promoção*, Lisboa: Centro de Estudos para a Intervenção Social.

Pernas, Gonçalves; Fernandes, Manuel Viriato; Guerreiro, Maria das Dores (2008) *Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local*, Lisboa: ISCTE - Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2018-2021.

Plano de ação para a prevenção e combate a violência contra as mulheres e a violência doméstica (PAVMVD) 2018-2021.

Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação - Nova Geração (2022). Comissão para a Igualdade de Género.

Relatório de Diagnóstico em termos de Igualdade de Género e não-discriminação (2022). Penafiel: Município de Penafiel.



TÂMEGA e SOUSA
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL



COFINANCIADO POR:



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu