

# Relatório de Avaliação Global

---

## Município de Mortágua

## Ficha técnica

---

**Título** Relatório de Avaliação Global do PMIND de Mortágua

---

**Equipa para a Igualdade na Vida Local** Ilda Matos | Vereadora

Ana Gonçalves | Conselheira Interna para a Igualdade; Técnica dos Serviços Municipais de Ação Social

Ana Vicente | Conselheira Externa para a Igualdade

Christine Cera | Dirigente da Divisão de Administração Geral e Finanças

Carlos Diogo | Representante da Assembleia Municipal de Mortágua – Membro do PS

Ana Santos | Representante da Assembleia Municipal de Mortágua – Membro do Grupo de cidadãos Renovar Mortágua

José Silva | Representante da Assembleia Municipal de Mortágua – Presidente da Junta de Freguesia de Espinho

---

**Município** Mortágua

---

**Comunidade Inter Municipal** Região de Coimbra

---

**Documento elaborado com o apoio de** Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

Fundo Social Europeu

AVISO N.º POISE 22-2020-03

Guia de Apoio à Validação de Produtos Tangíveis

---

**Entidade Avaliadora** Índice, ICT & Management, Lda.

**Nídia Azevedo**, mestre em Criminologia, com tese realizada na área da violência doméstica/conjugal; técnica superior no Instituto do Emprego e Formação Profissional, desde 2018; com Especialização em Igualdade de Género e experiência em projetos na área da Igualdade desde 2012; publicações / comunicações na área da igualdade, violência e migrações.

---

## INDICE

1 – Identificação da Equipa Técnica .....	5
2 – Introdução .....	6
3 – Metodologia .....	8
4 – RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO .....	10
4 .1– Relatório de Diagnóstico em termos de Igualdade e não-discriminação.....	10
4 .2– Plano Municipal para a Igualdade e não-discriminação.....	14
4 .3– Relatório de Execução .....	20
4 .4 – Divulgação do Plano e envolvimento dos stakeholders.....	23
Equipa para a Igualdade na Vida Local .....	25
Colaboradores/as do Município .....	27
4 .5 – Análise SWOT .....	29
5 – Conclusões e Recomendações para o futuro.....	31
6 – Bibliografia.....	38
7 – Anexos .....	39
Anexo 1 – Especialização em Igualdade de Género – Certificação .....	40
Anexo 2 – Divulgação do Relatório de Diagnóstico.....	42
Anexo 3 – Resposta aos 38 indicadores obrigatórios – aviso de candidatura .....	46
Anexo 4 – Aprovação do Relatório de diagnóstico e PMIND em Reunião de Câmara – ata.....	50
Anexo 5 – Aprovação do Relatório de Diagnóstico e PMIND em Assembleia Municipal.....	51
Anexo 6 – Despacho de nomeação de Conselheiras/Os Locais para a Igualdade.....	54
Anexo 7 – Despacho de nomeação da Equipa para a Igualdade na vida Local.....	56
Anexo 8 – Reuniões EIVL- ATAS.....	57
Anexo 9 – Questionário aplicado – EIVL .....	60
Anexo 10 – Questionário aplicado – Colaboradores/as.....	63
Anexo 11 – Questionário aplicado – Entidades Locais.....	67
Anexo 12 – Questionário aplicado – Comunidade, em geral.....	71
Anexo 13 – Evidência - Encontro de Boas Práticas .....	74
Anexo 14 - Aprovação do Relatório de Execução .....	75
Anexo 15 - Aprovação do Relatório Global de Avaliação.....	79

## INDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura – Relatório de Diagnóstico.....	13
Tabela 2 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura - PMIND .....	19
Tabela 3 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura – Relatório de Execução .....	21
Tabela 4 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura - Divulgação .....	23
Tabela 5 - Análise SWOT .....	30
Tabela 6 – Avaliação dos Produtos Tangíveis - Resumo .....	34

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1   ODS 2030 em alinhamento com o PMIND .....	7
------------------------------------------------------	---

## 1 – IDENTIFICAÇÃO DA EQUIPA TÉCNICA

O relatório de avaliação do Plano para a Igualdade deve garantir uma avaliação independente, isto é desenvolvida por uma entidade externa / equipa de avaliação diferenciada das equipas responsáveis pela elaboração do diagnóstico, do plano e da execução das medidas.

Essa equipa de avaliação responsável pela elaboração do referido documento deve ter experiência de trabalho e/ou formação na área da igualdade de género.

**Empresa:** Índice ICT & Management, Lda.

**Avaliação Externa:** Nídia Azevedo

**Formação na Área de Igualdade de Género:** Especialização na área da Igualdade de Género (2013|2021) – Anexo 1

**Experiência em projetos na área da Igualdade:** Desde 2012 até ao presente

O presente relatório de avaliação externa deverá ser submetido à aprovação prévia da Equipa para a Igualdade na Vida Local e, posteriormente, remetido para aprovação em Reunião de Câmara.

## 2 – INTRODUÇÃO

As questões de igualdade de género revelam-se atualmente como centrais na promoção do exercício dos direitos de cidadania, sendo transversais aos diversos níveis de atuação em termos de administração política e territorial. É tarefa do Estado promover a igualdade e não-discriminação, sendo um pilar estruturante do Estado de direito democrático e um princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa.

Os Municípios e as Autarquias, pela sua visão integrada sobre o território e os seus cidadãos, e enquanto agentes do desenvolvimento local, têm um papel relevante na implementação de estratégias de promoção da igualdade e desconstrução dos estereótipos de género.

Assim, a integração de uma perspetiva de género ao nível local, nomeadamente através da atuação dos Municípios e em parceria com outros stakeholders, visa o bem-estar das pessoas e os seus interesses de promoção e desenvolvimento, segundo as suas características, anseios e situação específica, promovendo a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na participação económica, política e social.

Note-se, por um lado, que a igualdade de género assume que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens devem ser igualmente considerados e valorizados (CIG, 2009).

Neste sentido, o impacto na participação dos/as munícipes, através do permanente diálogo entre população e Município, permitirá de forma consistente e sustentável concretizar a adoção de políticas públicas inovadoras de sustentabilidade territorial, ambiental e de desenvolvimento social integrado.

Cabe 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, Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC) 2018-2021, bem como ao IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021.

Cabe também destacar que toda a ação da ENIND é ainda congruente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que integra 169 metas repartidas por 17 objetivos gerais (ODS) a implementar por todos os países signatários, de entre as quais se enquadram e evidenciam as seguintes:

	<p>Garantir o acesso à Educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas/os</p>
	<p>Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar todas as mulheres e raparigas</p>
	<p>Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todas/os</p>
	<p>Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países</p>
	<p>Reforçar os meios de implementação e revitalizar a Parceria Global para o Desenvolvimento Sustentável</p>

**Figura 1 | ODS 2030 em alinhamento com o PMIND**

Fonte: ODS 2030; Elaboração própria

De modo a dar prossecução ao objetivo de elaborar e implementar o Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação, foi efetuada uma candidatura conjunta, com a Comunidade Intermunicipal (CIM) da Região de Coimbra, que integra um total de 19 Municípios, no âmbito do Aviso Nº POISE-22-2020-0303. Esta candidatura, "*Região de Coimbra, Com Igualdade*", dinamizada pela CIM Coimbra, foi aprovada e abrange todos os municípios na sua área de intervenção, na qual se insere o município de Mortágua. O projeto é cofinanciado pelo POISE – Plano Operacional Inclusão Social e Emprego, Portugal 2020 e Fundo Social Europeu, que tem como organismo intermédio Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG).

### 3 – METODOLOGIA

O relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação (PMIND) de Mortágua pretende garantir um contributo externo especializado que concorra para uma reflexão conjunta sobre o processo realizado, permitindo desenvolver estratégias para uma melhoria contínua no desenho e implementação dos Planos para a Igualdade no futuro.

Nesse sentido, este relatório tem como objetivo facilitar a análise, monitorização e gestão do impacto das intervenções planeadas e implementadas até à data, no âmbito da candidatura efetuada pelo Município para a elaboração de um PMIND. Sendo que, deve entender-se por avaliação do impacto o

*“processo de análise, monitorização e gestão das consequências sociais intencionais e não intencionais, tanto positivas quanto negativas, de intervenções planeadas (políticas, programas, planos, projetos) e quaisquer processos de mudança social invocados por essas intervenções”* (Vanclay, Esteves, Aucamp & Franks, 2015).

Deste modo, o processo de avaliação definido é interativo e participativo, contando com o envolvimento contínuo das partes interessadas (*stakeholders*) para uma constante validação e atualização de todo o processo, com vista à promoção de uma melhoria contínua.

Assim, para a realização desta avaliação recorreu-se a diferentes metodologias de recolha de dados e informação relevante para o efeito, nomeadamente através de:

- consulta do site do Município;
- consulta das várias fontes documentais produzidas ao longo do projeto: relatório de Diagnóstico Local para a Igualdade e Não-discriminação, PMIND, Relatório de Execução das medidas previstas no PMIND e Plano de Comunicação do PMIND;
- feedback obtido junto dos elementos da EIVL, através da técnica de inquérito por questionário online, constituído por perguntas abertas e fechadas (anexo 9);
- aplicação de outros questionários constituído por perguntas abertas e fechadas, ajustadas aos diferentes públicos-alvo, cuja participação neste processo de avaliação era crucial, designadamente: às entidades locais do Município, particularmente as que colaboram na implementação do PMIND (designadas, por vezes, por *stakeholders*), aos/às colaboradores/as do Município e à população em geral residente no Município (anexos 10 a 12);

Através do recurso às diversas fontes de informação anteriormente referidas, foi possível proceder a uma análise em termos quantitativos das metas alcançadas, bem como em termos qualitativos, no que se refere ao envolvimento dos *stakeholders* previstos no Plano e de outras entidades que possam ser envolvidas no futuramente, tornando possível uma interpretação mais completa dos resultados alcançados com a implementação do PMIND.

Em suma, é esperado que através da metodologia adotada sejam identificados globalmente os sucessos e insucessos do processo de implementação do Plano, designadamente, através da monitorização do cumprimento das metas estabelecidas, da avaliação do seu impacto nas pessoas, organização e território, da avaliação do processo de intervenção dos diferentes agentes sociais e da identificação de pontos fortes, fracos, ameaças e oportunidades (análise SWOT), propondo-se as melhorias necessárias.

## 4 – RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

### 4.1– RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO EM TERMOS DE IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO

Assente na ideia de que o Município deve promover o desenvolvimento social, é esperado que se assumam um conjunto de medidas e ações no Plano Municipal para a Igualdade, decorrentes dos indicadores evidenciados também no diagnóstico local, que permitam mobilizar a comunidade local, assim como os agentes parceiros na 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).

O Diagnóstico inicial da situação do Município em termos de Igualdade de Género, constituiu a fase prévia à elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação e permitiu definir as linhas orientadoras da política do Município a este nível, estabelecendo as áreas estratégicas e as prioridades nas quais assentou a elaboração e implementação do Plano Municipal para a Igualdade, em cooperação com o conjunto de atores locais envolvidos no processo.

O Diagnóstico Local em termos de Igualdade de Género e Não-Discriminação do Município, não foi levado a cabo por uma equipa técnica do Município, não existindo nenhum despacho de constituição da mesma. Segundo informação obtida junto do Município foi contratada uma empresa pela Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra para o efeito.

O Município disponibilizou no seu site o Relatório de Diagnóstico para consulta, através do link:

[cm-mortagua.pt/cmmortagua/uploads/document/file/725/diagnostico\\_mind\\_mortagua.pdf](http://cm-mortagua.pt/cmmortagua/uploads/document/file/725/diagnostico_mind_mortagua.pdf)

Salienta-se, ainda que, existe uma secção própria para esta temática no site do Município, para divulgação de informação relevante e numa lógica de transparência para com os/as munícipes.

De referir que o Relatório de Diagnóstico foi apresentado em reunião de Câmara no dia 21/12/2022 e apresentado aos atores locais em Assembleia Municipal a 28/04/2023. A deliberação de aprovação do diagnóstico foi também divulgada na Agenda Municipal de Mortágua, do mês de Janeiro de 2023.

O diagnóstico foi útil numa perspetiva de identificação dos pontos positivos e ações que o Município implementa na sua normal atividade, assim como para identificar os pontos menos positivos e que carecem da delineação de estratégias e prioridades para uma intervenção direcionada dentro da própria organização e no território, produzindo mudanças que vão ao encontro das necessidades do Município em matéria de igualdade de género, alinhadas com a ENIND e respetivos planos de ação, já enunciados anteriormente.

A metodologia seguida neste relatório de diagnóstico deve permitir ler a realidade do território e estar evidenciada no documento, onde é referido que através deste Diagnóstico Municipal se fará:

*“uma análise detalhada da realidade, descrevendo-se perceções, valores e práticas de (des)igualdades no concelho e na autarquia que culminarão num Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação estruturado e coerente, capaz de sensibilizar e mobilizar os agentes do concelho para as questões da igualdade e não discriminação, eliminando estereótipos no desenvolvimento local e proporcionando a igualdade de acesso em todas as dimensões/áreas, nomeadamente: educação, saúde, desporto, cultura e empresas, entre outras áreas da vida*

*social, tendo em vista facilitar a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional e contribuir para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.”*

Assim, em termos metodológicos, e com vista à análise dos 38 indicadores definidos pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), no âmbito do Aviso de Abertura de Candidatura n.º POISE-22-2020-03, verificou-se uma recolha de dados para a elaboração do relatório de diagnóstico, de acordo com o Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos, com recurso a:

- recolha de dados de base para responder aos indicadores da dimensão interna da Autarquia, que abrange diversas Divisões da Câmara Municipal, contando com uma equipa de trabalho que reuniu a informação dos diversos departamentos;
- aplicação de inquéritos por questionário às organizações locais de diversas áreas (educação, saúde, desporto, cultura e empresas);
- aplicação de inquéritos à população residente para conhecer práticas, valores e perceções de (des)igualdade;
- recolha de informação do concelho em bases de dados (INE, Pordata, entre outras plataformas);
- Reuniões e ciclos de sessões de discussão focalizada para envolvimento dos/as técnicos/as municipais na definição dos pressupostos do diagnóstico e análise e discussão de temáticas relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação;
- Execução de uma atividade de brainstorming para a identificação das áreas de análise e definição dos domínios prioritários de intervenção;
- A análise dos Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género, desenvolvidos pelo CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra para a iniciativa *Local Gender Equality* (LGE), nomeadamente:
  - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação;
  - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social;
  - Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género;
  - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes;
  - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público;
  - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer;
  - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente;
  - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego.
  - Análise de outras fontes bibliográficas, de diversos autores, sobre a temática da igualdade e não discriminação.

Para a realização dos inquéritos à população e às organizações locais foi definida uma amostra não probabilística por conveniência, utilizada frequentemente em inquéritos online tendo em conta a sua adequabilidade em pesquisas exploratórias.

Ao nível interno e externo foram avaliados os indicadores constantes do AVISO (anexo 3), bem como outras variáveis, por vezes, resultantes do desdobramento desses indicadores, resultando numa visão sobre a situação dos homens e das mulheres (perspetiva de género) nas várias dimensões da vida.

Assim, em termos gerais, no Município enquanto organização (nível interno), foram analisados vários parâmetros, designadamente, relacionados com:

- Caracterização do município na sua relação com a CIG
- Caracterização dos recursos humanos
- Práticas, valores e perceções de (des)igualdades
- Ações de Formação/ Sensibilização

No que se refere ao diagnóstico externo, foram também analisados aspetos referentes às dimensões abaixo elencadas:

- Análise Territorial
- Dinâmicas Populacionais
- Dinâmicas Socioeconómicas
- Educação
- Ação e Proteção Social
- Criminalidade: Violência Doméstica
- Práticas, Valores e Perceções de (Des)igualdades da População
- Caracterização das Organizações do Terceiro Setor
  - Educação
  - Saúde
  - Cultura
  - Desporto
  - Empresas

O Relatório de Diagnóstico, apresenta no final, conclusões que estabelecem as prioridades e áreas de atuação para a posterior elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Mortágua.

A avaliação do Diagnóstico pressupõe a análise de dois critérios fundamentais, que são a adequabilidade e a utilidade. Ambos os critérios têm um conjunto de subcritérios inerentes, aos quais corresponde uma pergunta, de resposta binária (“sim” ou “não”).

Da avaliação efetuada apresenta-se na tabela seguinte os resultados obtidos para cada um dos critérios:

CRITÉRIO DE ADEQUABILIDADE		
Avalia se foram criadas as condições necessárias ao desenvolvimento de um Diagnóstico de qualidade no território		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Conformidade com o contratualizado	O relatório de diagnóstico apresentado inclui todos os indicadores relevantes constantes da tabela de indicadores previstos no anexo 1 do Aviso?	Sim
Adequação metodológica	Estão clara e corretamente identificadas as metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos do projeto Local Gender Equality)?	Sim

Mobilização de recursos internos	Existe um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que levarão a cabo, participarão ou acompanharão a execução do Diagnóstico?	Não <sup>1</sup>
Participação dos stakeholders	Houve participação ativa dos atores locais, públicos e privados, com e sem fins lucrativos, garantindo o envolvimento da comunidade na elaboração do diagnóstico?	Sim

CRITÉRIO DE UTILIDADE		
Avalia a qualidade intrínseca do Relatório de Diagnóstico e se este cumpre com os objetivos a que se propõe.		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Perspetiva de género	O diagnóstico permite ler a realidade do território a partir da situação dos homens e das mulheres (perspetiva de género) nas várias dimensões da vida <sup>2</sup> ?	Sim
Identificação das necessidades e priorização	Estão claramente identificadas as necessidades e áreas de intervenção prioritárias para a subsequente elaboração do Plano?	Sim
Interseccionalidade	Foram tidas em consideração a perspetiva de múltiplas discriminações, como a idade, a etnia, a nacionalidade, a religião, a deficiência, a orientação sexual, entre outras?	Sim <sup>3</sup>
Divulgação do diagnóstico	Os resultados do Diagnóstico foram apresentados aos seus atores locais <sup>4</sup> ?	Sim

Tabela 1 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura – Relatório de Diagnóstico

Da avaliação do referido diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação observa-se que o mesmo cumpre com os critérios de adequabilidade e de utilidade, inerentes à sua boa elaboração, validando os subcritérios e obtendo a pontuação máxima, nomeadamente:

Adequabilidade | 3 pontos;

Utilidade | 4 pontos.

<sup>1</sup> Não foi constituída uma equipa técnica pelo Município. Foi efetuada contratação de uma entidade externa pela CIM da Região de Coimbra para elaboração do Diagnóstico Local.

<sup>2</sup> O Diagnóstico deve refletir no mínimo 6 dos objetivos estratégicos definidos nos 3 Planos de Ação da ENIND e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021.

<sup>3</sup> O diagnóstico considerou diferentes variáveis que concorrem para a discriminação interseccional designadamente: origem racial e étnica, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, religião, entre outras.

<sup>4</sup> A forma de apresentação (reunião interna, envio de documento, sessão pública, entre outras) e a escolha dos atores locais (*stakeholders* locais que participaram na elaboração do Diagnóstico, rede social, assembleia municipal, entre outros) devem estar adaptados à realidade de cada território.

#### 4 .2– PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Mortágua surge alicerçado no Diagnóstico de Género previamente desenvolvido. Constitui-se, por isso, como instrumento de reflexão e atuação sobre a temática da Igualdade, em geral, da Igualdade de Género, em particular, e da não-discriminação em todas as suas vertentes.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do Município de Mortágua foi aprovado em Reunião de Câmara a 21/12/2022 e em Assembleia Municipal 28/04/2023 (anexos 4 e 5).

O PMIND encontra-se disponível para consulta no site do Município, através do link:

[pmind\\_mortagua.pdf \(cm-mortagua.pt\)](#)

Por sua vez, encontram-se, ainda, nomeados nem devidamente identificados/as,

As Conselheiras Locais para a Igualdade encontram-se nomeadas em reunião de Câmara (anexo 6) e integram a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL).

A EIVL encontra-se nomeada por despacho do Sr. Presidente da Câmara a 2 de maio de 2023 (anexo 7), contudo não se encontra divulgado no site do Município a sua existência e constituição. Aconselha-se, numa lógica de transparência e informação aos munícipes a divulgação desta informação publicamente.

Como se pode ler no PMIND de Mortágua, trata-se de:

*“um documento que apresenta conteúdos que sustentam a atuação estratégica do Município em matéria de política para a igualdade de género e não discriminação, para o período de 2023 – 2026.*

*Neste sentido, o presente Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação apresenta um conjunto de objetivos estratégicos específicos, definidos com base nas principais conclusões do diagnóstico, e que se materializam em medidas concretas que nos conduzirão a um futuro “mais igual e menos discriminatório”.*

O aviso refere que o Plano deve refletir, no mínimo, seis dos objetivos estratégicos definidos nos três Planos de Ação da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021.

Este critério encontra-se preenchido, na medida em que os objetivos gerais do presente plano refletem objetivos estratégicos dos planos de ação da ENIND e do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos. A saber:

#### **PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS (PAIMH):**

- OE 1- Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da administração pública
- OE 2 - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
- OE 3 - Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
- OE 6 - Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH

#### **PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA (PAVMVD):**

- OE 1 - Prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação
- OE 2 - Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção
- OE 4 - Qualificar profissionais e serviços para a intervenção

#### **PLANO DE AÇÃO DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS (PAOIEC)**

- OE 1 - Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTQIA+ e da discriminação em razão da OIEC
- OE 2 - Garantir a transversalização das questões da OIEC
- OE 3 - Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTQIA+ na vida pública e privada

#### **PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO TRÁFICO DE SERES HUMANOS**

- OE 3 - Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico

Salienta-se que os objetivos de cada atividade do PMIND devem permanecer SMART para facilitar um acompanhamento constante da implementação do Plano.

O Plano de Ação (interno e externo) define objetivos específicos, medidas concretas, indicadores de resultado e impacto, metas a atingir e a identificação de entidades promotoras e entidades parceiras, de forma a atingir os objetivos estratégicos do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Pode-se, assim concluir, que o Plano prevê medidas que respondem às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no Relatório de Diagnóstico e está pensado para ser transformador

da realidade do território integrando uma transversalização da perspetiva de igualdade género (*mainstreaming de género*).

Assim, o PMIND incorpora um plano de ação interno, com atividades voltadas para o Município enquanto organização e um plano de ação externo voltado para ações na e para a comunidade.

Ao nível interno destacam-se os seguintes domínios de intervenção do PMIND:

- Estratégia, Missão e Valores
- Recursos Humanos
- Dinamização da Equipa Técnica no âmbito da Igualdade ou EIVL (quando existente)
- Progressão e Gestão de Carreiras
- Dignidade das pessoas no local de trabalho
- Participação e Diálogo Social Interno
- Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal
- Comunicação, informação e Imagem
- Aprendizagem ao longo da Vida / Formação

Ao nível externo, destacam-se os seguintes domínios de intervenção do PMIND:

- Aprendizagem ao longo da Vida / Formação
- Comunicação, informação e Imagem
- Emprego e Empreendedorismo
- Educação
- Proteção Social
- Saúde
- Prevenção e Combate à violência de género e violência doméstica
- Desporto
- Criminalidade

Estão também clarificados no PMIND, os custos de implementação (orçamento e recursos), numa ótica de transparência de todo o processo. O Plano refere, assim, que para a implementação das medidas propostas no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação será necessário mobilizar os seguintes recursos:

- Equipas de trabalho;
- Material didático (computador, videoprojector, entre outros);
- Material promocional (flyers, brochuras, posters, publicações nas redes sociais, etc.).

Referindo-se, ainda, que o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Mortágua se encontra a ser desenvolvido ao abrigo da candidatura ao Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego (POISE) - Região de Coimbra, Com Igualdade.

Os agentes locais ou *stakeholders*, constituíram-se como partes interessadas não só na fase de diagnóstico local, mas também na fase de elaboração do Plano, constituindo-se partes ativas na concretização das medidas definidas no PMIND.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação foi concebido tendo em conta que:

*“as medidas propostas priorizam as características e necessidades territoriais do país e reforçam e potenciam o trabalho de atores locais em rede, atendendo à proximidade à população e ao espectro de competências decorrentes da descentralização na área social [Territorialização]; [e numa] lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegiando o desenvolvimento de parcerias estratégicas e a sustentabilidade dos projetos [Promoção de Parcerias].”*

No Plano podemos identificar claramente as entidades/organizações com um papel mais ativo na dinamização do mesmo. Assim, são identificadas no plano como entidades parceiras na implementação das atividades definidas no PMIND, designadamente: os/as colaboradores/as da autarquia, incluídos/as nas diferentes unidades orgânicas que a mesma acolhe; Agrupamento de Escolas; Jardim Escola João de Deus; Conselho Local de Ação Social (CLAS), Entidades Externas Especializadas; Organizações/empresas locais; Agrupamento de Centros de Saúde (ACES); Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP); CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género; Comissão de Proteção de Crianças e Jovens.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação contempla também uma secção dedicada à estratégia de *Monitorização, Avaliação e Governança* adotada neste âmbito, onde refere os diferentes momentos de avaliação ao longo da vigência do plano, designadamente:

- uma avaliação da execução dos primeiros 12 meses de implementação do Plano
- uma avaliação realizada por Perito/a Independente e Externo/a
- uma avaliação final do Plano, findo o período de vigência (2023-2026).

Para que PMIND seja considerado um produto válido no âmbito da candidatura efetuada ao financiamento para a sua elaboração e concretização, é fator obrigatório o cumprimento de determinados critérios e subcritérios, de acordo com o guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Este guia pretende fornecer à equipa técnica responsável pela análise e validação de produtos tangíveis da Tipologia de Operações (TO) “Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade”, de âmbito municipal, uma grelha comum que permita uniformizar padrões de análise e validação, assegurando coerência na sua aplicação.

Assim, analisa-se, de seguida, com base no documento que foi aprovado em Reunião de Câmara e Assembleia Municipais os critérios e subcritérios definidos para validação do PMIND e se os mesmos foram ou não cumpridos no âmbito da sua elaboração.

CRITÉRIO DE ADEQUABILIDADE		
Avalia se estão criadas as condições necessárias à implementação do Plano no território		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
<b>Compromisso político</b>	O Plano foi aprovado em Reunião de Câmara e/ou Assembleia Municipal? (basta um dos dois órgãos).	<b>Sim</b>
<b>Conselheiro/a local para a igualdade</b>	Foi nomeado um/a(s) conselheiro/a(s) local para a igualdade nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2010, de 25 de Maio?	<b>Sim</b>
<b>Mobilização dos stakeholders</b>	O Plano prevê a constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local <sup>6</sup> ?	<b>Sim</b>
<b>Objetivos SMART</b>	O Plano estabelece objetivos SMART <sup>7</sup> para os primeiros 12 meses, para toda a sua vigência (quatro anos)	<b>Sim</b>
CRITÉRIO DE UTILIDADE		
Avalia a qualidade intrínseca do Plano e se este cumprecom os objetivos a que se propõe		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
<b>Carácter inovador</b>	O Plano está pensado para ser transformador da realidade do território integrando uma transversalização da perspetiva de igualdade género (mainstreaming de género) <sup>8</sup> ?	<b>Sim</b>
<b>Resolução dos problemas e necessidades</b>	O Plano prevê medidas que respondam às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no Relatório de Diagnóstico? <sup>9</sup>	<b>Sim</b>
<b>Entidades responsáveis</b>	O Plano identifica de forma clara quem são as entidades responsáveis pela implementação de cada medida?	<b>Sim</b>
<b>Identificação dos recursos</b>	O Plano refere os recursos que são necessários mobilizar para a implementação das medidas? <sup>10</sup>	<b>Sim</b>
CRITÉRIO DE BOA GOVERNAÇÃO E TRANSPARÊNCIA		

<sup>6</sup> Constituída pelo/a Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da Igualdade, a/o(s) Conselheira/o(s) para Igualdade, dirigentes da Câmara Municipal, representantes de organizações da sociedade civil e outras pessoas ou organizações locais que possam contribuir para a boa implementação e execução do plano

<sup>7</sup> SMART – specific, measurable, attainable, relevant, time bound / específico, mensurável, alcançável, relevante e definido no tempo.

<sup>8</sup> O Plano deve refletir no mínimo 6 dos objetivos estratégicos definidos nos 3 Planos de Ação da ENIND e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 - 2021.

<sup>9</sup> Cada área de intervenção prioritária deverá ter pelo menos uma medida definida no Plano.

<sup>10</sup> É desejável que o plano faça referência a todo o tipo de recursos que importa mobilizar para a execução do plano, tornando mais fácil a sua operacionalização e mais evidente o compromisso de todos os atores.

Avalia o modelo de governação previsto no Relatório do Plano para o seu acompanhamento e avaliação		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Comunicação e transparência	O Plano está acessível no site da Câmara e prevê uma estratégia de divulgação junto da população?	Sim
Prestação de contas	O modelo de governação prevê <sup>11</sup> a apresentação de um relatório dos primeiros 12 meses de execução à Assembleia Municipal, previamente validados pela Equipa para a Igualdade na Vida Local? <sup>12</sup>	Sim
Avaliação dos primeiros 12 meses	Está prevista no plano uma avaliação dos primeiros 12 meses de implementação realizada por uma entidade externa e a ser validada pela Equipa para Igualdade na Vida Local?	Sim
Avaliação Final	Está prevista no plano uma avaliação final que deverá ser apresentada e aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal, após validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local, dando assim continuidade ao processo iniciado?	Sim

Tabela 2 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura - PMIND

Da avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação observa-se que o mesmo valida os critérios de acordo com as seguintes pontuações:

Adequabilidade | 4 pontos;

Utilidade | 4 pontos;

Boa governação e transparência | 4 pontos.

<sup>11</sup> Trata-se de uma previsão.

<sup>12</sup> Com a intervenção do Executivo Camarário

#### 4 .3– RELATÓRIO DE EXECUÇÃO

Foi, ainda, garantida a produção de um Relatório de Execução do Plano. De acordo com o Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, o Relatório de Execução do Plano Para Igualdade deve refletir os primeiros 12<sup>13</sup> meses de execução das medidas previstas no plano, permitindo a monitorização das atividades desenvolvidas face ao inicialmente previsto e garantindo o funcionamento do modelo de governação aprovado.

Assim, o Relatório de Execução desse Plano Municipal para a Igualdade e Não-discriminação reporta a monitorização da implementação das medidas plasmadas no Plano e assenta na avaliação dos resultados obtidos para o período de implementação considerado no âmbito da sua elaboração, tendo em conta as medidas/ações desenvolvidas e os respetivos indicadores e metas a atingir, bem como os ganhos e limitações identificados, de modo a definir estratégias que permitam alcançar as metas propostas pelo Município.

O Relatório de Execução do Plano de Mortágua, foi aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local a 28 de junho de 2023 (Anexo 14), bem como por despacho do Sr. Presidente da Câmara, encontrando-se disponível para consulta online, através do link:

[relatorio de execucao\\_igualdade.pdf \(cm-mortagua.pt\)](#)

O relatório de execução foi elaborado tendo em consideração a informação recolhida através de várias fontes, de forma a evidenciar as ações levadas a cabo no âmbito do Plano:

- junto do Município, nomeadamente através da disponibilização de documentos (folhas de presença, formulários, entre outros);
- informação reunida através da recolha de evidências de divulgação das atividades previstas no Plano;
- atas das reuniões da EIVL;

Considerando que a implementação do Plano decorreu por um período de cerca de 5 meses, é possível afirmar, de acordo com o indicado no Relatório de Execução elaborado e validado pela EIVL que, para o período de análise do relatório de execução, foi cumprido o critério de execução de 70% das atividades previstas, tendo sido apresentadas as justificações necessárias para os produtos ou indicadores/metras não atingidos.

Foram também implementadas medidas durante o período de análise para a elaboração do relatório de execução que não estavam previstas no Plano inicial e que contribuiriam também para transformar o

---

<sup>13</sup> Deve, no entanto, considerar-se o disposto no ponto 3 do Aviso quanto à verificação da efetividade da implementação do Plano, estabelecendo-se que o Relatório da Execução do Plano deve estar concluído até um mês antes da data do termo da operação financiada, admitindo-se que esse relatório abranja um período inferior a 12 meses, devendo ser situação excepcional e devidamente justificada.

território num concelho mais igual, para desconstruir estereótipos e para combater a discriminação - *Sessão de informação sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.*

Apresenta-se a seguir a tabela relativa à análise dos dois critérios de avaliação do Relatório de execução:

Adequabilidade e implementação do modelo de governação.

<b>CRITÉRIO DE ADEQUABILIDADE</b>		
Avalia a qualidade intrínseca do relatório de execução do Plano para a Igualdade nos primeiros 12 meses de execução e a efetiva implementação das respetivas medidas		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Adequação metodológica	A metodologia de recolha de dados é claramente identificada e suportada por evidências?	Sim
Conformidade	O relatório de execução apresentado inclui um ponto de situação de todos os indicadores previstos no plano?	Sim
Execução das medidas	O relatório evidencia uma execução superior a 70% das medidas previstas para o respetivo período?	Sim
Medidas não executadas	Todas as medidas foram executadas ou, caso haja medidas não executadas, o relatório explica as razões que levaram ao não cumprimento das mesmas?	Sim
<b>CRITÉRIO DE IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GOVERNAÇÃO</b>		
Avalia a implementação do modelo de governação previsto no Plano		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Acompanhamento e monitorização	A Equipa para a Igualdade na Vida Local reuniu regularmente (existência de atas, evidenciando um mínimo de 3 reuniões ao longo dos primeiros 12 meses?	Sim <sup>14</sup>
Participação ativa da Equipa	As reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local tiveram a participação da maioria dos seus membros (em média acima dos 2/3)?	Sim
Prestação de contas	O relatório dos primeiros 12 meses foi aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, enviado à aprovação do Executivo Camarário e submetido à Assembleia Municipal? <sup>15</sup>	Sim
Comunicação e transparência	O relatório dos primeiros 12 meses de execução do Plano está acessível no site da Câmara?	Sim

Tabela 3 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura – Relatório de Execução

<sup>14</sup> A EIVL apenas foi nomeada em junho de 2023 e reuniu uma vez no âmbito da aprovação do Relatório de Execução e do Relatório de Avaliação Global do PMNID.

<sup>15</sup> Caso exista um período de execução inferior a 12 meses não é requerido o envio do relatório para aprovação do Executivo Camarário e submissão à Assembleia Municipal. Deve, contudo, ter sido aprovado pela EIVL.

O Relatório de Execução do Plano, valida com a seguinte pontuação os critérios da adequabilidade de execução e da implementação do modelo de governação:

Adequabilidade de execução | 4 pontos;

Implementação do modelo de governação | 4 pontos.

#### 4 .4 – DIVULGAÇÃO DO PLANO E ENVOLVIMENTO DOS STAKEHOLDERS

Está ainda previsto, no aviso de candidatura, que o Município deve efetuar uma troca de experiências e boas práticas com outras autarquias que se encontrem a implementar (ou tenham já implementado) Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação, no sentido de, entre outros aspetos, identificar aprendizagens e medidas a disseminar noutros territórios.

Embora o plano de comunicação do Município de Mortágua não se encontre divulgado, designadamente, no site do Município, o que seria de equacionar a bem da transparência para com os Municípios, foram estabelecidas relações institucionais com os restantes Municípios que integram a CIM COIMBRA com o objetivo de trocar experiências no sentido de validação do próprio processo de implementação do Plano Municipal para a Igualdade.

O Município participou no Encontro de Boas Práticas - “Região de Coimbra Com Igualdade – Troca de Experiências e Aprendizagens”, organizado pela Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, em maio de 2023 e no qual estiveram presentes todos os 19 Municípios que integram o território abrangido pela CIM RC.

Em suma, no âmbito dos encontros realizados, foi possível aprender com as experiências realizadas nos outros Municípios e, em conjunto, definir estratégias de como superar algumas das diversidades.

A avaliação do produto das ações de divulgação empreendidas pressupõe a análise de um critério fundamental – divulgação, constituído por um conjunto de subcritérios inerentes, aos quais corresponde uma pergunta, de resposta binária (“sim” ou “não”).

Da avaliação efetuada apresenta-se na tabela seguinte os resultados obtidos para cada os subcritérios em análise:

CRITÉRIO DE DIVULGAÇÃO		
Avalia o enfoque na divulgação do processo junto de outros territórios, numa perspetiva de enriquecimento mútuo, validação de produtos e processos por pares/especialistas e divulgação dos resultados do financiamento comunitário		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Identificação de entidades congéneres	Foram identificados e contactadas outras autarquias para partilha de experiências na implementação de planos para a igualdade?	Sim
Encontro com pares	Foi promovido um encontro com uma ou mais autarquias para troca de experiências e validação do processo?	Sim
Enriquecimento mútuo	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas aprendizagens para os territórios envolvidos no processo?	Sim
Validação de boas práticas	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas boas práticas que possam ser disseminadas noutros territórios?	Sim

Tabela 4 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura - Divulgação

Da avaliação do produto das ações de divulgação empreendidas pelo Município no âmbito do Plano observa-se que o mesmo cumpre com o critério inerente à sua boa elaboração, validando os subcritérios e obtendo a pontuação máxima, nomeadamente:

Divulgação | 4 pontos;

O Plano de Mortágua é um Plano desenvolvido para toda a comunidade e, por conseguinte, só faz sentido que seja pensado, desenvolvido e implementado em conjunto com a comunidade.

Na impossibilidade de serem escutados cada um dos membros que compõem a população do Município de Mortágua, definem-se entidades representativas essenciais como, por exemplo, entidades pertencentes à Rede Social, organizações empresariais, comunidade escolar, entre outras.

O Plano surge, assim, como trabalho resultante de uma lógica participativa. Para o desenvolvimento do Plano foram considerados os contributos da EIVL, dos colaboradores/as do Município, das entidades locais e da comunidade em geral. Todos os contributos foram analisados e a maioria integrados no documento final, desde que considerados viáveis pela equipa de trabalho.

Pode, ainda, ler-se no Plano de Mortágua que:

*“de forma a garantir a passagem à ação, importa definir um modelo de governação que permita implementar e monitorizar as medidas definidas no Plano, mobilizando para tal os diferentes departamentos da autarquia e promovendo o envolvimento dos diversos stakeholders do território, formando sinergias através de um processo mais participativo e colaborativo..”*

Para a realização desta avaliação externa, como anteriormente referido, definiu-se que seriam aplicados inquéritos por questionário aos membros da EIVL, às entidades locais, aos/às colaboradores/as do Município e à população em geral.

Os questionários criados para efetuar esta avaliação poderão ser consultados em anexo (anexos 9 a 12).

Contudo, não é possível efetuar uma análise de resultados obtidos que permita ter em consideração as diferentes perspetivas sobre a implementação do Plano Municipal e avaliar de forma qualitativa o seu envolvimento, uma vez que apenas uma colaboradora e dois membros da equipa de trabalho envolvida no PMIND (na ausência de EIVL nomeada) responderam ao respetivo questionário. Os questionários foram disponibilizados a 16 de maio de 2023 e estiveram acessíveis até 23 de junho de 2023. Consta-se que não houve o envolvimento suficiente na divulgação dos mesmos interna e externamente, o que poderá denotar alguma falta de compromisso a este nível e desvalorização do processo de avaliação sobre o Plano. Deste modo, serão a seguir apresentadas as poucas respostas obtidas, sendo que não foi possível obter feedback nem poderemos apresentar considerações relativas à perceção de entidades locais e da comunidade em geral.

---

## EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Dos elementos que compõem a EIVL responderam ao questionário solicitado 2 pessoas do sexo feminino, pelo que se presume que há uma fraca vontade e disponibilidade dos seus membros em assumir este compromisso com a temática da Igualdade.

As respostas obtidas representam unanimidade ao considerar que no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (Plano):

- a calendarização das atividades foi adequada e exequível;
- relativamente ao desenvolvimento das atividades foi tido em conta a otimização de recursos e meios das diferentes entidades parceiras da Rede Social;
- relativamente às ações de sensibilização e formação têm em conta a participação de pelo menos 40% do pessoal dirigente;

Contudo, não há consenso no que respeita:

- à realização de atividades de brainstorming e/ou *focus group* adequadas no âmbito do PMNID;
- às atividades se encontram alinhadas com a ENIND e com as diferentes políticas nacionais;
- ao facto de o plano traduzir igualmente as boas práticas sob estas temáticas já existentes no Município e garante a continuidade de certas iniciativas;
- ao facto de no âmbito da formação, os diferentes públicos-alvo serem devidamente contemplados em ações sobre Igualdade e Não-Discriminação
- à conciliação da vida profissional, privada e pessoal as medidas apresentadas serem adequadas e/ou suficientes;

Há, portanto, alguma divisão de opiniões sem que se possa retirar conclusões atendendo ao facto de serem apenas duas pessoas a responder ao inquérito.

Não foram identificadas pela EIVL dificuldades sentidas aquando da implementação das atividades/iniciativas, nem outros aspetos positivos aquando da implementação das atividades/iniciativas.

No final do questionário, havia a possibilidade de indicar sugestões neste âmbito, tendo sido referido que *“Em relação à primeira parte da implementação do plano, as ações de formações foram realizadas em curtíssimo espaço de tempo, assim é impossível qualquer sensibilização para a sua*

*frequência. Penso que iniciativas como partilha de conhecimento e experiências com outros municípios é muito importante.”*

---

## COLABORADORES/AS DO MUNICÍPIO

De acordo com o Relatório de Diagnóstico efetuado no âmbito da elaboração do Plano, o Município de Mortágua tinha à data da sua elaboração 172 colaboradores/as, dos quais apenas uma colaboradora respondeu ao questionário, ou seja, 0.6% por cento do universo de recursos humanos da autarquia, um número insignificante, que não nos permite uma verdadeira abrangência no sentido de retirar conclusões sobre a perceção dos/as colaboradores/as acerca do Plano Municipal.

Analisaremos, contudo, as respostas obtidas, salientando a participação praticamente nula do público-alvo, que poderá representar a falta de interesse pelo tema e a pouca divulgação do questionário efetuado pelo Município, bem como a disponibilização de meios ou ferramentas para o tornar acessível a todos/as.

A única pessoa que respondeu ao questionário é do sexo feminino, na faixa etária 46-55 anos e ocupa funções num cargo superior do Município.

Na sua opinião com pontos positivos destaca-se:

- os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades
- as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as
- a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município
- o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis
- o Plano traduz igualmente as boas práticas sob estas temáticas já existentes no Município e garante a continuidade de certas iniciativas
- as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação
- os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver
- as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo
- Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal, considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas
- o PMIND vai ao encontro de todas às necessidades sentidas pelos/as colaboradores/as

Como pontos mais negativos destaca-se o facto de na sua opinião:

- o PMIND não foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as
- as entidades parceiras não demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações
- os/as destinatários/as previstos para cada atividade não participaram ativamente nas mesmas
- as atividades propostas não foram realizadas, conforme previstas

O questionário disponibilizado permitia a possibilidade de deixar sugestões ou observações dos/as colaboradores/as, tendo sido registado o seguinte:

*“Considero que a primeira parte do plano no que diz respeito às ações de formação não atingiram os objetivos desejados, visto que o tempo de divulgação e de implementação foi curto e não foi possível a ampla divulgação e sensibilização para a sua frequência. Deverá ser necessário uma maior divulgação e sensibilização nos meios de comunicação não só local como nacional é um problema da sociedade em geral não é só local. “*

Em suma, há alguns aspetos que devem ainda ser trabalhados ao nível da promoção da Igualdade e Não-Discriminação no Município de Mortágua e da divulgação do Plano, das ações e dos resultados das mesmas. É necessário constituir uma equipa de trabalho sólida e capaz de monitorização e acompanhar o projeto, permitindo reorientá-lo e tomar as decisões e opções necessárias á correção de desvios quando se torne necessário. O trabalho a realizar no âmbito do Plano Municipal deve ser contínuo, próximo e participado.

Em suma, ainda que sem a possibilidade de se estabelecer conclusões generalizadas, depois de analisada a perceção dos respondentes (colaboradora e equipa do Município para a Igualdade, na ausência de nomeação da EIVL) sobre o processo de desenvolvimento do Plano, constatamos que o balanço é não é satisfatório no seu global, existindo muitos aspetos com margem para melhoria. É necessário apostar na diversidade de pessoas e entidades envolvidas no processo e na sua auscultação na definição de medidas para o Plano, como um fator de relevo para a promoção do *mainstreaming* de género em todas as áreas da sociedade de Mortágua. Urge apostar na divulgação do Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação, tornando-o acessível a todos/as e envolvendo todos e todas na sua prossecução, através das atividades planeadas.

## 4 .5 – ANÁLISE SWOT

A análise SWOT é uma técnica de planeamento estratégico que visa auxiliar o Município de Mortágua a identificar Forças (Strengths), Fraquezas (Weaknesses), Oportunidades (Opportunities) e Ameaças (Threats) relacionadas com a implementação do PMIND.

Com base nos dados recolhidos junto dos diferentes *stakeholders* e com base nas metas alcançadas, foi possível traçarmos a análise SWOT que se segue com o intuito de auxiliar o Município a definir novas formas de intervenção no território para alcançar todas as metas previstas no seu PMIND e continuar a aprofundar esse projeto futuramente.

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromisso e empenho político em trabalhar a temática da Igualdade e Não Discriminação</li> <li>• Conselheira/o Interna/o e Externa/o nomeadas/os</li> <li>• EIVL nomeada</li> <li>• Forte aposta na responsabilidade social</li> <li>• Tendência para a implementação de uma abordagem integrada (<i>mainstreaming</i> de género)</li> <li>• Coerência registada e reconhecida entre as necessidades identificadas e as atividades propostas</li> <li>• Preocupação por parte do Município em assegurar respostas integradas à população mais vulnerável</li> <li>• Existência de Protocolo de Cooperação com a CIG, no âmbito da IG</li> <li>• Existência de estruturas/respostas de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica</li> <li>• Oferta formativa nas áreas de IG para a generalidade dos Recursos Humanos (colaboradores/as) do Município</li> <li>• Colaboração com diversas entidades parceiras</li> <li>• Parcerias estabelecidas sólidas e diversificadas</li> <li>• Existência de um Plano de Acessibilidade “Vila Acessível”</li> <li>• Existência de iniciativas de integração de imigrantes</li> <li>• Aposta num website inclusivo</li> <li>• Escola de Cães-Guia para Cegos e toda a sua atuação</li> <li>• Academia Saber+ com os seus projetos de intervenção multidisciplinares</li> <li>• Transparência como princípio de atuação na área da Igualdade - estão publicados e acessíveis os documentos: diagnóstico, PMIND e relatório de execução</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não integração da perspectiva de género no orçamento municipal, embora já previsto no PMIND</li> <li>• Fraco diálogo social e défices na comunicação interna</li> <li>• Canais de comunicação pouco diversificados e ineficazes</li> <li>• Processo de participação dos/as colaboradores/as e promoção do diálogo social interno com margem de progressão, desde que utilizados métodos diversificados</li> <li>• Necessidade de promover formação específica a todos/as os/as membros da equipa técnica do projeto</li> <li>• Desenvolvimento de outras medidas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, designadamente no âmbito da Agenda do Trabalho Digno</li> <li>• Reuniões da EIVL com pouca frequência.</li> <li>• Desequilíbrio na representação de ambos os sexos na composição do órgão executivo e assembleia Municipal</li> <li>• Fraca divulgação interna de informação, designadamente, direitos e deveres, no âmbito da igualdade, não-discriminação, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal</li> <li>• Fraco investimento em parcerias com vista à atribuição de benefícios diretos a colaboradores/as e famílias</li> <li>• Pouca formação contínua para qualificar e manter a motivação da equipa de trabalho</li> <li>• Pouca adesão dos/as colaboradores/as à Oferta formativa nas áreas de IG para a generalidade dos Recursos Humanos (colaboradores/as) do Município</li> <li>• Fraca recetividade e participação do público-alvo às atividades propostas</li> <li>• Ainda não aderiu à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, contudo está previsto no PMIND</li> <li>•</li> </ul>

Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificação de novas entidades com as quais poderão ser estabelecidas protocolo/parcerias</li> <li>• Abertura por parte da Autarquia à participação em projetos diversificados</li> <li>• Promoção e participação de outros encontros intermunicipais para partilha de boas práticas</li> <li>• Áreas com muito a explorar ainda no território, como a cultura, a participação política, juventude, Urbanismo e Ambiente.</li> <li>• Existência de respostas de apoios à vítima de violência doméstica no Município, asseguradas por entidades locais</li> <li>• Taxa de cobertura elevada dos jardins de infância do Município, propicia uma melhor conciliação da vida profissional, familiar e pessoal</li> <li>• Continuidade do desenvolvimento de atividades e ações de sensibilização/formação que incluam a população, em geral, e alguns grupos em particular</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redução da densidade populacional</li> <li>• População do Município envelhecida e com baixos níveis de escolaridade</li> <li>• Taxas de analfabetismo feminino elevada por comparação à dos homens.</li> <li>• Fraco empreendedorismo feminino</li> <li>• Maio taxa de desemprego feminino</li> <li>• Maior vulnerabilidade económica do sexo feminino</li> <li>• Desigualdades salariais entre o sexo feminino e masculino, com penalização para as mulheres</li> <li>• Elevada percentagem de mulheres lesadas/ofendidas em crimes de violência doméstica</li> <li>• Dificuldade em tornar a informação disponível e acessível a todos/as - processo de comunicação externa débil</li> <li>• Fraca divulgação do PMIND e atividades previstas</li> <li>• Elevada assimetria na prática de Desporto com elevada representatividade masculina</li> <li>• Limitações na participação das entidades locais, designadamente ao nível da colaboração na recolha de dados e informação relacionada com esta temática</li> <li>• Baixa taxa de cobertura da maioria das respostas e equipamentos sociais existentes no Município</li> <li>• Disponibilidade de entidades parceiras, por vezes, reduzida</li> <li>• Maior representatividade de homens nos cargos superiores das organizações do terceiro setor</li> <li>• Fraca utilização de linguagem neutra e inclusiva;</li> <li>• Fraco envolvimento do tecido empresarial nesta temática;</li> <li>• Ausência de ações de capacitação na área das TIC e de combate à infoexclusão.</li> <li>• Ausência de um conjunto diversificado de canais de comunicação</li> </ul>

Tabela 5 - Análise SWOT

## 5 – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES PARA O FUTURO

Os 4 produtos previstos cumprem os critérios definidos no aviso de candidatura para a sua validação:

- Relatório de Diagnóstico
- Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Mortágua
- Relatório de Execução
- Plano de Comunicação

Atendendo a que uma das limitações do diagnóstico foi a impossibilidade de considerar os dados recolhidos nos Censos 2021, por limitação temporal, é recomendável a atualização do diagnóstico assim que os dados relativos aos Censos sejam disponibilizados.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Mortágua cumpriu com os elementos previstos em sede de candidatura para poder ser considerado válido.

Tendo sido feita a avaliação do alcance das metas previstas, a informação obtida dá-nos uma noção do alcance que a implementação do Plano teve/tem no Município

De salientar que o PMIND visou atuar em dois níveis: interno (na Autarquia) e externo (na comunidade), o que aumenta o grau de abrangência das atividades e o potencial de disseminação da informação pela população.

Tendo por base a taxa de execução alcançada referida no Relatório de Execução, deverá considerar-se que existe um impacto considerável no território. Contudo, salienta-se que não será num período inferior a um ano que irão ocorrer mudanças significativas na lista de 38 indicadores inicialmente indicada no Diagnóstico. Para que ocorram mudanças efetivas na forma de estar, de perceber e de viver a igualdade, é necessário que ocorram mudanças mais profundas a nível da cultura, e essas mudanças não acontecem de forma rápida. É necessário então, trabalhar com as gerações mais novas que representam o futuro e poderão trazer mudanças efetivas na forma de estar e de viver. Esta não será uma caminhada curta, mas antes um percurso longo, pautado por pequenos passos, que terão de ser percorridos por toda a comunidade.

As atividades implementadas até ao momento alcançaram ainda diferentes públicos-alvo: colaboradores/as da Autarquia; comunidade em geral, comunidade educativa (pessoal docente e não-docente), crianças e jovens a frequentar o ensino. Por isso, podemos considerar que temos vários setores da comunidade de Mortágua que foram já impactados, embora haja ainda muitos públicos distintos a considerar na implementação do Plano.

Sabemos, porém, que a temática da igualdade e da não discriminação é uma temática que pode receber alguma resistência e que só consegue assegurar medidas eficazes e eficientes quando conta com a participação e envolvimento de todos/as. Sabemos que mudar mentalidades e comportamentos não é

uma tarefa fácil nem uma tarefa imediata, pelo que a avaliação do impacto de cada uma das medidas deverá voltar a ser efetuada anualmente de forma a conseguir-se perceber a evolução de comportamentos e eventual mudança de atitudes.

Perante as conclusões que têm vindo a ser partilhadas, há algumas dificuldades que se distinguem e que comprometem, ainda que parcialmente, o sucesso da implementação do PMIND. São esses os pontos (fraquezas e ameaças identificadas na análise SWOT) que mais necessitam de ser trabalhados.

Dos dados recolhidos foi possível verificar que é necessário melhorar a comunicação interna, no processo de envolvimento dos/as colaboradores/as e na divulgação das próprias iniciativas.

Essa dificuldade em fazer com que a comunicação chegue a todos/as é também sentida a nível externo, havendo necessidade de uma maior divulgação, do Plano, das atividades dinamizadas e dos resultados e participação nas mesmas.

Sugere-se, por isso, que se utilizem meios de comunicação e divulgação diversificados, sejam mais eficazes e não assentes exclusivamente no recurso a canais de comunicação digital. Com grande parte da população envelhecida e sem dominar as Tecnologias de Informação e Comunicação, torna-se necessário apostar em meios de divulgação mais convencionais como, por exemplo, uma agenda de eventos em papel, a divulgação via rádio e/ou a utilização de uma unidade móvel que circule por todas as freguesias com a divulgação das iniciativas.

Salienta-se a necessidade de incluir no Plano ações de capacitação na área das tecnologias de informação e comunicação, como forma de combater a infoexclusão existente no território e reduzir as desigualdades, tal como preconizado nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Desta forma, teremos uma comunidade mais informada e consequentemente mais participativa, a par dos ganhos que esta medida acaba por impactar em termos ambientais.

Torna-se, também crucial a dinamização de formação específica para os membros da EIVL. Salienta-se que esta temática já se encontra integrada na oferta formativa interna para os/as colaboradores/as em geral de forma a poderem introduzir boas práticas no âmbito da sua atividade profissional e no seu setor ou departamento, bem como no dia-a-dia.

É também importante promover formação específica e ações de sensibilização, designadamente, para públicos estratégicos e diversificados, não só os que já constam no PMIND, mas também para outros públicos (população sénior, técnicos de intervenção social e de apoio à vítima das entidades parceiras, crianças do pré-escolar, entre outros).

Salienta-se a participação do público-alvo nas ações de formação, capacitação e de sensibilização implementadas no âmbito do PMIND. É importante a aposta do Município na diversificação do tipo de atividades, de acordo com diferentes públicos-alvo (infantil, juvenil, sénior, colaboradores/as,

empresas,...), implementando atividades com recurso a práticas e metodologias inovadoras que apelem à participação e ao envolvimento da população em geral em todo o concelho, contribuindo amplamente para a eliminação de estereótipos e preconceitos.

Sugere-se a realização de novas edições do encontro de partilha de boas práticas com outros Municípios. Esta partilha permanente permite identificar dificuldades em comum, esclarecer dúvidas, debater formas de implementação das atividades, replicar casos de sucesso noutros territórios. Permite ainda, à equipa que acompanha o projeto, reconhecer pessoas com as quais se identificam, pois enfrentam as mesmas dúvidas, as mesmas dificuldades.

Verificou-se uma taxa de participação praticamente nula na resposta aos questionários enviados, o que é um indício bastante negativo, no âmbito deste Relatório de Avaliação.

A falta de corresponsabilização e envolvimento de todas as organizações neste processo estrutural de promoção da Igualdade pode comprometer seriamente a implementação do PMIND no seu período de vigência e os resultados / impacto da sua implementação.

A falta de envolvimento ou até de interesse ou de disponibilidade das entidades, colaboradores/as, da própria equipa técnica envolvida no processo e da comunidade é preocupante.

Ressalva-se, ainda, a necessidade de promover, em particular, o envolvimento do setor empresarial nesta temática, pelo seu alcance e importância económica e social, definindo-se medidas concretas, como, por exemplo, formação, dirigidas aos/às empresários/as para que possam nas suas práticas organizacionais de Recursos Humanos refletir a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND).

Os Estabelecimentos de Ensino / Educação também são atores-chave para a transformação ao nível da Igualdade e Não-Discriminação, pela importância que as escolas representam na formação dos mais novos, educando para uma cidadania ativa, livre de estereótipos e preconceitos.

Relativamente à EIVL, seria importante garantir formação adequada aos seus membros, bem como a realização de reuniões frequentes dessa equipa para garantir o envolvimento e acompanhamento do projeto.

Adicionalmente, enumeram-se ainda os seguintes fatores, considerados como limitações ao desenvolvimento global do projeto:

- A CIM Região de Coimbra é a maior CIM, em termos de municípios e população residente, com municípios com características díspares, mas em que todos manifestaram a intenção de integrar a candidatura liderada pela CIM, reforçando a importância deste tema para as nossas autarquias.
- Foram realizadas diversas reuniões e recolhidas várias informações para a elaboração das peças procedimentais, para as quais não foi fácil reunir consenso, dada a riqueza e multiplicidade de informação.

- A equipa responsável pela abertura de procedimentos alertou para questões jurídicas que poderiam conduzir a problemas do posterior cumprimento dos contratos, para além de eventuais situações pré-contratuais.
- Mais, a pandemia que continuou a assolar o país, fez que houvesse redução de recursos humanos para tratamento dos processos.
- Tendo havido eleições autárquicas em outubro, houve alterações nos executivos municipais, tendo havido novas reuniões de trabalho para apresentação do projeto aos novos eleitos e respetivas equipas.
- A necessidade de adaptação das atividades aprovadas em sede de análise técnica da candidatura (1, 2, 3, 4 e 5) às indicações constantes na FAQ n.º 1 (<https://www.cig.gov.pt/area-2020/candidaturas/faq-para-o-aviso-no-poise-22-2020-03/>), e, de acordo com o disposto no ponto 3. Ações Elegíveis, do AVISO Nº POISE-22-2020-03 que refere que, os projetos da presente tipologia têm três atividades sequenciais, distribuídas por duas fases: na fase um, a Atividade 1 - Elaboração do diagnóstico e a Atividade 2 - Elaboração/atualização e implementação do Plano para a Igualdade e na fase dois, a Atividade 3 - Divulgação e Avaliação do Plano para a Igualdade.

<b>Produto</b>	<b>Subcritério</b>	<b>Valoração</b>	<b>Média da valoração</b>
<b>Diagnóstico</b>	Adequabilidade	3	3.5
	Utilidade	4	
<b>PMIND</b>	Adequabilidade	4	4
	Utilidade	4	
	Boa governação e transparência	4	
<b>Relatório de execução</b>	Adequabilidade da execução	4	4
	Implementação do modelo de governação	4	
<b>Produto das ações de divulgação empreendidas</b>	Divulgação	4	4

Tabela 6 – Avaliação dos Produtos Tangíveis - Resumo

Em suma, do balanço global da implementação do PMIND, salienta-se:

- As medidas definidas no Plano encontram-se em articulação com os documentos e programas estratégicos do Município.
- Os eixos selecionados são relevantes para produzir alterações significativas no que se refere à Igualdade de Género no Concelho, numa perspetiva a médio e longo prazo, sendo expectável

que as ações já desenvolvidas e as ações que ainda se encontram por desenvolver contribuam de forma positiva para essa mudança global, contudo gradual.

- Verifica-se coerência entre os objetivos definidos e as atividades propostas, bem como na tipologia e forma de intervenção face aos problemas detetados em sede de diagnóstico.
- Apesar o impacto positivo das medidas levadas a cabo, estas não se refletem a curto prazo em alterações significativas em fatores estruturais, é necessário um período mais longo de implementação;
- Através da análise do Relatório de Execução, verifica-se uma taxa de implementação superior a 70%, durante o período em análise. As metas foram atingidas na sua globalidade, tendo na sua maioria, excedido o que estava inicialmente definido para cada uma das ações já desenvolvidas.

A par dos fatores críticos de sucesso já identificados, no sentido de implementar melhorias no futuro, acreditamos ser ainda de considerar os seguintes fatores:

- Deverá ser mantido o bom relacionamento com entidades parceiras;
- Manter o envolvimento das entidades parceiras, reforçando positivamente o seu papel neste âmbito;
- Os objetivos de cada atividade devem permanecer SMART para facilitar um acompanhamento constante da implementação do Plano. Esse acompanhamento deverá gerar um feedback automático direcionado à comunidade relativamente às medidas implementadas;
- Deverá assegurar-se que o número de colaboradores/as do Município envolvidos/as no projeto são em número suficiente;
- Nomeação da EIVL;
- Garantir estabilidade política de forma a manter o projeto do PMIND;
- Envolver outras entidades de forma mais ativa no PMIND, designadamente, o tecido empresarial, as escolas, entre outras;
- Aumentar as medidas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e garantir a partilha de funções no local de trabalho;
- Promover o diálogo social interno e a participação dos/as colaboradores/as;
- Promover o diálogo social externo (auscultação da população sobre temas relevantes como o que aqui se apresenta) numa lógica de corresponsabilização e participação;
- Incluir objetivos relacionados com a Igualdade e Não Discriminação no SIADAP 2, de forma a comprometer os/as dirigentes e colaboradores/as com a temática;
- Promover a prática desportiva, nomeadamente de raparigas e mulheres, junto da comunidade, das escolas e das associações e clubes desportivos.
- Promover ações de sensibilização junto da população pré-escolar;
- Promover o desenvolvimento de ações de formação/sensibilização junto do pessoal docente e não-docente, pois a intervenção deve começar junto dos mais novos, contribuindo para a

formação de uma consciência crítica, reflexiva, e para a educação tendo em conta os valores e princípios para uma cidadania ativa.

É importante considerar ainda outros fatores externos que poderão dar um contributo considerável para a melhoria da implementação do PMIND, nomeadamente:

- A legislação portuguesa encontra-se em contante evolução em termos de igualdade e não discriminação. A atenção e o cumprimento a novos normativos legais que vão surgindo são um fator fundamental, não apenas para a consecução do PMIND, mas para que os resultados da sua implementação resultem num caminho contínuo em direção a uma sociedade mais coesa, mais equitativa e socialmente mais sustentável.
- A troca de melhores práticas entre países e organizações internacionais é crucial para promover a igualdade, tanto a nível regional, como nacional, ou mesmo internacional. A partilha de experiências e estratégias bem-sucedidas pode ajudar a impulsionar mudanças significativas e abordar desafios comuns, bem como promover novas ações promotoras da equidade e da sustentabilidade social. Os Municípios não devem ser indiferentes a estes tipos de práticas, procurando participar de forma ativa em Encontros de Boas Práticas, nos quais haja uma reflexão, divulgação de práticas e construção de conhecimento.
- A existência de um novo quadro comunitário que agora inicia – Portugal 2030 – e que poderá garantir o financiamento de algumas das iniciativas previstas, nomeadamente em termos de formação específica;
- A Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho, que estipulará um conjunto de medidas que terão como objetivo melhorar as condições de trabalho e a conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional. A entrada em vigor desta Agenda será um forte argumento para a introdução de novas práticas ao nível dos Recursos Humanos da Autarquia, mas funcionará também como estímulo ao mundo empresarial, para que reflita também sobre a necessidade de implementação de boas práticas;
- A disseminação que tem ocorrido no país de projetos intermunicipais de proteção e apoio a vítimas de violência doméstica, que representa uma mais-valia para Municípios de menor dimensão, pois representa uma oportunidade de partilha de recursos e troca de sinergias;
- A existência de projetos financiados no âmbito dos EEA Grants, que garantem apoio financeiro em áreas de projeto como a Igualdade de Género e empoderamento feminino, o combate à violência doméstica, a promoção da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;
- A adesão aos princípios preconizados pelos ODS, da Agenda 2030 para a Sustentabilidade, nomeadamente do ODS 5 – Igualdade de Género: “Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas”.

- Salienta-se, ainda, o programa Demografia Qualificações e Inclusão<sup>16</sup> (Portugal 2030), tem como prioridades as que de seguida se enumeram:
  - Mais e melhor emprego, conciliação da vida profissional e pessoal e igualdade de género
  - Mais e melhor qualificação inicial para crescer
  - Mais e melhor (re)qualificação de adultos para crescer
  - Mais e melhor inclusão de pessoas em risco ou em situação de exclusão social
  - Mais e melhor acesso a serviços de qualidade
  - Combater a privação material

---

<sup>16</sup> <https://pessoas2030.gov.pt/programas/>

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

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género - CIG (2009). Igualdade de Género em Portugal 2009, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

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

Perista, H., Silva, A. (2008), “Igualdade de Género na Vida Local: O Papel dos Municípios na sua Promoção”, Centro de Estudos para a Intervenção Social.

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

Plano de ação para o combate a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC) 2018-2021.

Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação (2022). Município de Mortágua.

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

Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação (2022). Município de Mortágua.

Vanclay, F., Esteves, A.M., Aucamp, I. & Franks, D. (2015). *Social Impact Assessment: Guidance for assessing and managing the social impacts of projects*. Fargo ND: Associação Internacional de Avaliação de Impactos





## CERTIFICADO DE FREQUÊNCIA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

(Decreto Regulamentar n.º35/2002, de 23 de Abril)

Certifica-se que **Nidia Alexandra de Sousa Azevedo**, de nacionalidade **Portuguesa**, portador(a) do documento de identificação com o N.º **13502245**, frequentou a formação de **Especialização em Igualdade de Género – módulo adicional Educação Parental**, que decorreu entre **24/10/2013 a 12/12/2013**, com a duração total de **58 horas**.

Ermesinde, 17 de Janeiro de 2014

O Responsável pela Entidade Formadora

*Adelino Faria*  
**CENTRO SOCIAL DE ERMESINDE**  
 Rua Rodrigues de Freitas, 2200  
 Tels. 22975874/229747194 - Fax: 229733854  
 4445-637 ERMESINDE  
 Cont. N.º 501 412 123

N.º 12 / 2014

ERMESINDE CIDADE ABERTA  
 Associação de Solidariedade Social  
 Largo António da Silva Moreira  
 4445-430 Ermesinde  
 Telem. 229747194 Fax: 229733854  
 Contribuinte: 507960173



FFE 032 2

MODALIDADE DE FORMAÇÃO: **Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género, 7.4**

DESIGNAÇÃO: **Especialização em Igualdade de Género – módulo adicional Educação Parental**

SAÍDA PROFISSIONAL: --- AVALIAÇÃO<sup>1</sup>: **Muito bom**

### CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

#### 1. Enquadramento conceptual – 4 horas

- 1.1 Igualdade, diversidade e cidadania
- 1.2 Sexo e género
- 1.3 Papéis sociais de género, paradigmas e estereótipos
- 1.4 Linguagem como paradigma das (des)igualdades
- 1.5 Coeducar para uma cidadania democrática

#### 2. Igualdade de Género – 6 horas

- 2.1. As rotas do (s) feminismo (s) em Portugal – percurso histórico
- 2.2. Orientações estruturantes para a igualdade entre homens e mulheres: internacional e nacional – Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação; Plano Nacional Contra a Violência Doméstica; Plano Nacional Contra o Tráfico de Seres Humanos
- 2.3. Mecanismos nacionais e internacionais para a promoção da igualdade de género
- 2.4. Responsabilidade social das organizações da sociedade civil para a concretização da igualdade de género

#### 3. Roteiros temáticos de género: Abordagem social jurídica – 20 horas

- 3.1. Dimensão pessoal e familiar
- 3.2. Dimensão profissional
- 3.3. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
- 3.4. Democracia paritária – poder político e tomada de decisão
- 3.5. Violência de género
- 3.6. Saúde, Direitos sexuais e reprodutivos
- 3.7. *Mainstreaming* de género e Ações Positivas

#### 4. Metodologias de formação em igualdade e sugestões de operacionalização – 10 horas

Utilização de métodos e técnicas andragógicas promotoras da aprendizagem e facilitadoras da apropriação de conhecimento nas temáticas da igualdade de género. Tal deverá ser concretizado através da dinamização de diversas atividades grupais nas diferentes áreas da igualdade de género.

#### Módulo adicional: Educação Parental – 18 horas

Enquadramento dos programas de educação parental; Conteúdos dos programas de educação parental; Programa Pais que Cuidam; O Teatro como ferramenta de intervenção social; O Teatro como ferramenta de intervenção social

TOTAL (Horas): **58 horas**

<sup>1</sup> Escala de avaliação: de insuficiente a muito bom.



## Certificado de Formação Profissional

Certifica-se que NÍDIA ALEXANDRA DE SOUSA AZEVEDO natural de Vila Nova de Gaia nascida em 15/08/1989, com o N.º de Cartão de Cidadão 13502245 2225 válido até 08/01/2031, concluiu com aproveitamento o curso de Formação Profissional de Formação de Públicos Estratégicos para a obtenção da especialização em Igualdade de Género, em 24/06/2021, com a duração de 58:00 horas.

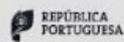
Unidades de Formação/Módulos/Outras Designações	Horas (hh:mm)	Classificação 0..20
Enquadramento conceitual	4:00	10
Igualdade de Género	6:00	18
Temáticos de Género: Absorção Social e Jurídica	20:00	20
Metodologias de Formação Em Igualdade e sugestões de Operacionalização	10:00	20
Módulo Temático a selecionar em função do público-alvo	18:00	20
Nota Final		18

BARCELOS, 28 de janeiro de 2022

O(A) Responsável pelo(a) Kerigma - Instituto de Inovação e Desenvolvimento Social de Barcelos

*(Assinatura e selo digital do responsável)*

Certificado n.º 263/2021 de acordo com o modelo publicado na Portaria n.º 474/2010



N.º de Cartão de Cidadão 13502245 2225 - Página 1 de 1



ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE MORTÁGUA

ATA EM MINUTA DA SESSÃO ORDINÁRIA DA ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE MORTÁGUA REALIZADA EM VINTE E OITO DE ABRIL DE DOIS MIL E VINTE E TRÊS:-

-----PONTO DOIS: Relatório Anual da Execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas de 2022 – Para conhecimento, foi tomado conhecimento.-----

-----PONTO TRÊS: Estatuto do Direito de Oposição – Relatório de Avaliação de 2022 – Para conhecimento, foi tomado conhecimento.-----

-----PONTO QUATRO: Análise, discussão e votação dos Documentos de Prestação de Contas (Balanço, Demonstração de Resultados, Mapas de Execução Orçamental, Anexos às Demonstrações Financeiras e Relatório de Gestão), relativos ao ano de 2022, foi aprovado, por unanimidade, bem como a transição dos resultados negativos na conta 56 – “Resultados Transitados”, e tomada de conhecimento das informações relativas às entidades participadas.-----

-----PONTO CINCO: Apreciação do Inventário de Bens, Direitos e Obrigações Patrimoniais do Município e respetiva Avaliação, foi apreciado.-----

-----PONTO SEIS: Análise, discussão e votação da Alteração Modificativa ao Orçamento Municipal para o ano de 2023 – 2ª. Revisão, foi aprovada por unanimidade. -

-----PONTO SETE: Análise, discussão e votação da Alteração Modificativa às Grandes Opções do Plano para o ano de 2023 – 2ª. Revisão, foi aprovada por unanimidade.-----

-----PONTO OITO: Apreciação, discussão e votação do Pedido de Autorização do Compromisso Plurianual da Empreitada de Alteração e Ampliação da Escola Primária da Gândara – Centro Escutista, foi aprovado por unanimidade.-----

-----PONTO NOVE: Apreciação, discussão e votação do Relatório de Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Mortágua, foi aprovada por unanimidade.-----

-----PONTO DEZ: Designação de 3 Membros da Assembleia para a Constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local no Âmbito do Protocolo de a Igualdade e Não Discriminação, por escrutínio secreto, foi aprovado, por unanimidade, designar os Membros Carlos Eduardo Araújo Diogo, do PS, Ana Rita Nobre dos Santos, do Grupo de Cidadãos Renovar Mortágua, e José António dos Santos Silva, Presidente da Junta de Freguesia de Espinho.-----



## ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE MORTÁGUA

----PONTO ONZE: Designação pela Assembleia Municipal de 1 cidadão eleitor para integrar a CPCJ – Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Mortágua (al. I) do artº. 17º. da Lei 147/99, de 01/09), por escrutínio secreto, foi aprovado, por maioria, com 17 votos a favor e 4 votos em branco, Vera Mónica Ferreira Martins.-----

----PONTO DOZE: Apreciação, discussão e votação da Proposta de Atribuição da Medalha de Ouro de Mérito Municipal à Associação Desportiva, Cultural e Recreativa de Cerdeira, por escrutínio secreto, foi aprovado por unanimidade.-----

----PONTO TREZE: Apreciação, discussão e votação da Proposta de Atribuição da Medalha de Ouro de Mérito Municipal a pessoas individuais: Pedro Silva e Diogo Matos Ribeiro, por escrutínio secreto e separadamente, foi aprovado:-----

---- Unanimidade a atribuição da Medalha de Ouro de Mérito Municipal a Pedro Silva.-----

---- Maioria com 19 votos a favor, 1 voto branco e 1 voto contra, a atribuição da Medalha de Ouro de Mérito Municipal a Diogo Matos Ribeiro.-----

----PONTO CATORZE: Apreciação, discussão e votação da Proposta de Atribuição de da Medalha de Ouro de Mérito Municipal a Empresas reconhecidas com o Prémio PME Excelência/Líder 2021: Silvexplor - Silvicultura, Unipessoal, Lda e Supermortágua - Supermercados, Lda, por escrutínio secreto e separadamente, foi aprovado por :-----

---- Maioria, com 19 votos a favor, 2 votos brancos , a atribuição da Medalha de Ouro de Mérito Municipal à Silvexplor - Silvicultura, Unipessoal, Lda.-----

---- Maioria, com 19 votos a favor, 2 votos brancos, a atribuição da Medalha de Ouro de Mérito Municipal e Supermortágua - Supermercados, Lda.-----

----Lida e aprovada, por \_\_\_\_\_, a presente ata em minuta vai ser assinada nos termos da Lei, pelo Presidente e pelos Secretários, para que produza efeitos imediatos.-----

## Publicação no site do Município

▲ AUTARQUIA   ▲ MORTÁGUA É   ▲ TURISMO   ▲ INVESTIR   ▲ SERVIÇOS   ▲ BALCÃO VIRTUAL



Verde  
Viva  
Jovem  
**Inclusiva**  
Dos Sentidos +  
Ativa  
Produtiva +  
Associativismo  
Identidade do Município

Início / Mortágua É / Inclusiva

### PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação

- Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação
- Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação no Município de Mortágua
- Região de Coimbra, com Igualdade – Relatório Final de Execução

< voltar   f partilhar

[cm-mortagua.pt/cmmortagua/uploads/document/file/725/diagnostico\\_mind\\_mortagua.pdf](https://cm-mortagua.pt/cmmortagua/uploads/document/file/725/diagnostico_mind_mortagua.pdf)

## Divulgação na Agenda Municipal de Mortágua - #240 - Janeiro/2023.

### AGENDA MUNICIPAL MORTÁGUA # 240



MUNICÍPIO DE MORTÁGUA ▪ JANEIRO 2023



[...]

“A Câmara Municipal de Mortágua, nas suas Reuniões Ordinárias realizadas nos dias 7 e 21 de Dezembro tomou conhecimento e deliberou:” (p.34)

Legends Luso-Bussaco 2022, incluindo o Município de Mortágua, sendo esse apoio efetivado através da celebração de protocolo entre as partes.

Aprovar a comparticipação financeira do Município, no montante de 5.169,08 euros, relativa à contratação do serviço de Auditoria Energética às Piscinas Municipais da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra.

Tomar conhecimento que foi consignada a "Empreitada de Ecovia do Mondego de prolongamento da Ecopista do Dão: troço de ligação Ponte Foz do Rio Dão-Mortágua e troço Nó de Oliveira do Mondego", com um prazo de execução de 75 dias.

#### GESTÃO, RECURSOS E RELAÇÃO COM O MUNÍCIPE

Aprovar a proposta de Aumento Excepcional de Fundos Disponíveis do Município no valor de 2,5 milhões de euros, sendo que o valor final previsto se estima superior a 4,5 milhões de euros com a incorporação do Saldo de Gerência do exercício anterior, que ocorrerá após a aprovação das Contas.

Aprovar o Relatório de Diagnóstico e o Plano para a Igualdade e Não-Discriminação do Município de Mortágua, elaborados no âmbito do projeto "região de Coimbra com Igualdade", promovido pela

#### Comunidade intermunicipal da Região de Coimbra.

Aprovar a proposta de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, para o Município de Mortágua, dando cumprimento à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e demais legislação em vigor sobre a matéria.

Aprovar a proposta de transferência de verbas para as Juntas de Freguesia, no valor global de 566.436,00 euros (transferências correntes e de capital).

Solicitar à Assembleia Municipal autorização prévia genérica para assunção de compromissos plurianuais (despesas que não excedem o limite de 99.759,58 euros em cada um dos anos económicos seguintes ao da sua contratação e o prazo de execução de três anos).

Tomar conhecimento do Relatório/Parecer Técnico sobre o estado das Estações de Tratamento de Águas Residuais (ETAR's) de Mortágua, Zona Industrial, Crafuncho, Vila Meã e Felgueira.

Tomar conhecimento das conclusões do Relatório de análise à contratação pública levada cabo pelo Município entre os anos de 2018 e 2021.

Aprovar o Plano de Segurança e o Plano de Fiscalização da empreitada da "Requalificação da Casa Lobo".

ANEXO 3 – RESPOSTA AOS 38 INDICADORES OBRIGATÓRIOS – AVISO DE CANDIDATURA

(NOTA: Documento disponibilizado como como anexo no relatório de diagnóstico)

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
1	Composição do Órgão da Câmara	4	1	-3
2	Composição do Órgão Assembleia Municipal	17	4	-13
3	Diretores Municipais, por sexo (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável	0	0	0
4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	0	0	0
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).	2	0	-2
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	0	1	1
7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	70	102	32
	7.1. Divisão Administrativa Geral e Finanças	5	12	7
	7.2. Divisão da Conservação do Território e Serviços Urbanos	42	10	-32
	7.3. Divisão do Planeamento e Administração do Território	2	1	-1
	7.4. Divisão do Desenvolvimento Económico e Social	7	13	6
	7.5. Divisão do Desenvolvimento Económico e Social – Educação	8	64	56
	7.6. Gabinete de Apoio à Presidência	1	1	0
	7.7. Gabinete de Apoio Técnico	4	1	-3
	7.8. Veterinária Municipal	1	0	-1

8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	2645,28€	2049,71€	-595,57€
9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior.	1592,28€	1488,3€	-103,98€
10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	989,65€	968,24€	-21,41
11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	726,76€	714,65€	-12,11
12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	-	-	-
13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).	1215,93€	1215,93€	0
Facultativo	Valorizações remuneratórias em 2019	14	15	1
	Valorizações remuneratórias em 2020	0	0	0
	Valorizações remuneratórias em 2021	18	12	-6
14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).	8	15	7
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	5	1	-4
	Agrupamentos escolares	1	0	-1
	Entidades de saúde	n.a.	n.a.	n.a.
	Associações culturais	4	0	-4
	Entidades desportivas	1	1	0
	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	26	12	14
	Agrupamentos escolares	2	3	1

16	Entidades de saúde	0	1	1
	Associações culturais	16	10	-6
	Entidades desportivas	10	1	-9.
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	4	2	-2
	Agrupamentos escolares	n.a.	n.a.	n.a.
	Entidades de saúde	n.a.	n.a.	n.a.
	Associações culturais	2	2	0
	Entidades desportivas	2	0	-2
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	12	4	-8
	Agrupamentos escolares	n.a.	n.a.	n.a.
	Entidades de saúde	n.a.	n.a.	n.a.
	Associações culturais	7	3	-4
	Entidades desportivas	5	1	-4
19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.	1	0	-1
	Agrupamentos escolares	n.a.	n.a.	n.a.
	Entidades de saúde	n.a.	n.a.	n.a.
	Associações culturais	1	0	-1
	Entidades desportivas	n.a.	n.a.	n.a.
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	6,52%	3,11%	-3,41%
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	1131,47€	910,80€	-220,67€
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	38	40	2
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	0	0	0

34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	23	33	10
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	0	0	0
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	112	86	-26
38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.	282	88	-194

N.º	Indicador	Valor
22	Taxa de cobertura de creches e amas	2,16%
23	Taxa de cobertura de jardins de infância da rede pública	100%
24	Taxa de cobertura de centros de dia	1,40%
25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	3,60%
26	Taxa de cobertura de lares	4,27%
27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.	1
28	Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.	0
29	Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.	1
30	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.	0
31	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.	0
36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	0

\* sem informação

\*\* dados retirados dos inquéritos 2022

\*\*\* dados retirados da DGEEC e do INE



## CÂMARA MUNICIPAL DE MORTÁGUA

### RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO E PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO MUNICÍPIO DE MORTÁGUA

-----No âmbito do assunto em referente pelo Senhor Presidente foi feita a seguinte proposta:-----

-----"Considerando que:-----

-----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 e que a Administração Local tem como duplo papel a dinamização de políticas internas, de gestão de recursos humanos e, por outro lado, a promoção e dinamização de iniciativas comunitárias e políticas favorecedoras da eliminação de desigualdades e discriminações.-----

-----A implementação de Planos Municipais para a Igualdade está em consonância com a Lei 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, de acordo com o disposto no Artigo 33.º, n.º 1, alínea q), 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". O presente documento corresponde à Fase 2 - Elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Mortágua que se inscreve na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.-----

-----O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2023-2026 foi elaborado no âmbito da Adesão do Município ao Projeto "Região de Coimbra com Igualdade, um projeto intermunicipal promovido pela CIM Região de Coimbra.-----

----- O documento prevê a realização de um conjunto de ações, bem como respetivo o plano de ação que deverá ser implementado até à data-limite proposta pela CIM Coimbra, designadamente até ao final do 1.º trimestre de 2023 no que respeita às ações obrigatórias e nos anos seguintes deverá ser dada continuidade ao plano, já com o respetivo enquadramento no orçamento municipal.-----

-----Assim, em conformidade com os fundamentos de facto e de direito descritos propõe-se, ao abrigo do disposto nas alíneas q) e ccc), do n.º 1, do art.º 33.º, conjugadas com a alínea h), do n.º 1, do art.º 25.º do Regime Jurídico das Autarquias locais (RJAL), aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação, que a Câmara sancione o Relatório de Diagnóstico e o Plano para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Mortágua, bem como, elaborados no âmbito da Adesão do Município ao Projeto e submete os mesmos à aprovação da assembleia Municipal".-----

-----A Câmara, depois de apreciado o assunto, deliberou, por unanimidade, ao abrigo do disposto nas alíneas q) e ccc), do n.º 1, do art.º 33.º, conjugadas com a alínea h), do n.º 1, do art.º 25.º do Regime Jurídico das Autarquias locais (RJAL), aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação, sancionar o Relatório de Diagnóstico e o Plano para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Mortágua, bem como, elaborados no âmbito da Adesão do Município ao Projeto e submeter os mesmos à aprovação da assembleia Municipal.-----

Aprovada na Reunião ordinária da Câmara de 21/12/2022

O PRESIDENTE DA CÂMARA

(Ricardo Sérgio Párdal Marques)

ANEXO 5 – APROVAÇÃO DO RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO E PMIND EM ASSEMBLEIA MUNICIPAL



ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE MORTÁGUA

DESPACHO:

*Reunião de Câmara*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

012 MAR 2023 O PRESIDENTE

Exm.º Senhor

Presidente da Câmara Municipal de Mortágua

Rua Dr. João Lopes de Moraes

3450 – 153 MORTÁGUA

Sua referência

Sua comunicação

Nossa referência

157

DATA

2023 05 02

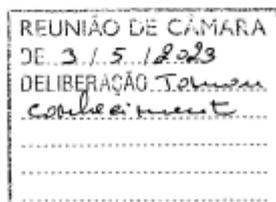
**ASSUNTO:** Relatório de Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Mortágua

Para os devidos efeitos informo V. Ex.ª que este Órgão na sua sessão ordinária, realizada em 28/04/2023, aprovou, por unanimidade, o Relatório de Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Mortágua.

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente da Assembleia Municipal

(Dr. Acácio Fonseca Fernandes)



EDIFÍCIO DA CÂMARA MUNICIPAL - RUA DR. JOÃO LOPES DE MORAIS - 3450-153 MORTÁGUA  
Email: assembleia.municipal@cm-mortagua.pt URL: www.cm-mortagua.pt

NA RESPOSTA DEVEU SER INDICADO O NÚMERO E REFERÊNCIA(S) DESTE OFÍCIO



ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE MORTÁGUA

**ATA EM MINUTA DA SESSÃO ORDINÁRIA DA ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE MORTÁGUA REALIZADA EM VINTE E OITO DE ABRIL DE DOIS MIL E VINTE E TRÊS:-**

-----**PONTO DOIS: Relatório Anual da Execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas de 2022** – Para conhecimento, foi tomado conhecimento.-----

-----**PONTO TRÊS: Estatuto do Direito de Oposição – Relatório de Avaliação de 2022** – Para conhecimento, foi tomado conhecimento.-----

-----**PONTO QUATRO: Análise, discussão e votação dos Documentos de Prestação de Contas (Balanço, Demonstração de Resultados, Mapas de Execução Orçamental, Anexos às Demonstrações Financeiras e Relatório de Gestão), relativos ao ano de 2022**, foi aprovado, por unanimidade, bem como a transição dos resultados negativos na conta 56 – “Resultados Transitados”, e tomada de conhecimento das informações relativas às entidades participadas.-----

-----**PONTO CINCO: Apreciação do Inventário de Bens, Direitos e Obrigações Patrimoniais do Município e respetiva Avaliação**, foi apreciado.-----

-----**PONTO SEIS: Análise, discussão e votação da Alteração Modificativa ao Orçamento Municipal para o ano de 2023 – 2ª. Revisão**, foi aprovada por unanimidade. -

-----**PONTO SETE: Análise, discussão e votação da Alteração Modificativa às Grandes Opções do Plano para o ano de 2023 – 2ª. Revisão**, foi aprovada por unanimidade.-----

-----**PONTO OITO: Apreciação, discussão e votação do Pedido de Autorização do Compromisso Plurianual da Empreitada de Alteração e Ampliação da Escola Primária da Gândara – Centro Escutista**, foi aprovado por unanimidade.-----

-----**PONTO NOVE: Apreciação, discussão e votação do Relatório de Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Mortágua**, foi aprovada por unanimidade.-----

-----**PONTO DEZ: Designação de 3 Membros da Assembleia para a Constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local no Âmbito do Protocolo de a Igualdade e Não Discriminação**, por escrutínio secreto, foi aprovado, por unanimidade, designar os Membros Carlos Eduardo Araújo Diogo, do PS, Ana Rita Nobre dos Santos, do Grupo de Cidadãos Renovar Mortágua, e José António dos Santos Silva, Presidente da Junta de Freguesia de Espinho.-----



## ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE MORTÁGUA

-----PONTO ONZE: Designação pela Assembleia Municipal de 1 cidadão eleitor para integrar a CPCJ – Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Mortágua (al. I) do artº. 17º. da Lei 147/99, de 01/09), por escrutínio secreto, foi aprovado, por maioria, com 17 votos a favor e 4 votos em branco, Vera Mónica Ferreira Martins.-----

-----PONTO DOZE: Apreciação, discussão e votação da Proposta de Atribuição da Medalha de Ouro de Mérito Municipal à Associação Desportiva, Cultural e Recreativa de Cerdeira, por escrutínio secreto, foi aprovado por unanimidade.-----

-----PONTO TREZE: Apreciação, discussão e votação da Proposta de Atribuição da Medalha de Ouro de Mérito Municipal a pessoas individuais: Pedro Silva e Diogo Matos Ribeiro, por escrutínio secreto e separadamente, foi aprovado:-----

----- Unanimidade a atribuição da Medalha de Ouro de Mérito Municipal a Pedro Silva.-----

----- Maioria com 19 votos a favor, 1 voto branco e 1 voto contra, a atribuição da Medalha de Ouro de Mérito Municipal a Diogo Matos Ribeiro.-----

-----PONTO CATORZE: Apreciação, discussão e votação da Proposta de Atribuição de da Medalha de Ouro de Mérito Municipal a Empresas reconhecidas com o Prémio PME Excelência/Líder 2021: Silvexplor - Silvicultura, Unipessoal, Lda e Supermortágua - Supermercados, Lda, por escrutínio secreto e separadamente, foi aprovado por :-----

----- Maioria, com 19 votos a favor, 2 votos brancos, a atribuição da Medalha de Ouro de Mérito Municipal à Silvexplor - Silvicultura, Unipessoal, Lda.-----

----- Maioria, com 19 votos a favor, 2 votos brancos, a atribuição da Medalha de Ouro de Mérito Municipal e Supermortágua - Supermercados, Lda.-----

-----Lida e aprovada, por \_\_\_\_\_, a presente ata em minuta vai ser assinada nos termos da Lei, pelo Presidente e pelos Secretários, para que produza efeitos imediatos.-----



CÂMARA MUNICIPAL DE MORTÁGUA

CERTIDÃO DA ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA REALIZADA  
EM 19 DE ABRIL DE 2023

-----Estiveram presentes na reunião ordinária da Câmara Municipal de Mortágua realizada em 19 de abril de 2023 os seguintes Membros que compõem o Executivo Municipal no mandato de 2021/2025:-----

-----Eleitos pelo Partido Socialista: Ricardo Sérgio Pardal Marques – Presidente da Câmara; Ilda Maria Duarte de Matos, Vereadora.-----

-----Eleitos pelo Grupo de Cidadãos Renovar Mortágua: Nuno André Rodrigues Faustino, Vereador; Steve de Matos, Vereador.-----

-----O Vereador Luis Filipe Martins Rodrigues, eleito pelo Partido Socialista, não esteve presente por se encontrar ausente do Concelho em representação do Município.-----

**8.1.1. Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Mortágua – Constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)- Nomeação de dois/duas Conselheiras Locais para a Igualdade:-----**

-----Pelo Senhor Presidente foi presente a seguinte proposta:-----

-----"Considerando que:-----

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

-----B- A eliminação de estereótipos, o combate à discriminação, assim como a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;-----

-----C- Foi celebrado, no dia 4 de junho de 2019, o protocolo de cooperação para a Igualdade e Não Discriminação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e o Município de Mortágua, para a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), ao nível do Município;-----

-----D - No âmbito deste protocolo a autarquia assumiu a obrigação de criar uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), com a composição e competências definidas na sua cláusula quinta;-----

-----E- São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do Protocolo com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e do Plano Municipal para a Igualdade;-----

-----F- A EIVL pode ser composta por 5 a 10 pessoas, da qual fazem parte integrante, designadamente conselheiros/as locais para a Igualdade, dirigentes da Câmara Municipal, elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do protocolo;-----

-----G- Podem ainda integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, sendo que pelo menos uma deverá ser Presidente de Junta de Freguesia;-----

-----H- Nos termos do protocolo cabe à Câmara Municipal definir e aprovar os termos de funcionamento da EIVL e ao Presidente da Câmara Municipal nomear as pessoas que integram a EIVL.-----

-----J- Após a constituição da equipa e a definição dos termos de funcionamento da mesma, a Câmara Municipal deve dar conhecimento à Assembleia Municipal (caráter informativo), e ainda informar a CIG da constituição da equipa (informação nominal).-----

-----Face ao exposto, proponho que a Câmara Municipal delibere:-----

-----1.-Constituir a Equipa de Intervenção da Vida Local (EIVL) com a seguinte composição:-----

-----a) O Presidente da Câmara Municipal de Mortágua ou o/a Vereador/a com a área da igualdade;-----

-----b) 2 Conselheiros/as Locais para a Igualdade;-----

-----c) 1 dirigente da Câmara Municipal de Mortágua com responsabilidades numa das áreas referidas no



## CÂMARA MUNICIPAL DE MORTÁGUA

protocolo; -----  
----d) 3 membros da Assembleia Municipal, a indicar pelo órgão, sendo que deverá ser um Presidente de Junta de Freguesia e um de cada Grupo político representado naquele Órgão deliberativo;-----  
----2.-Se aprovada, esta proposta, deve remeter-se à Assembleia Municipal, para conhecimento e designação de 3 membros daquele Órgão Deliberativo sendo que deverá ser um Presidente de Junta de Freguesia e um de cada Grupo político ali representado".-----  
----A Câmara depois de apreciado o assunto, deliberou, por unanimidade, aprovar a proposta do Senhor Presidente nos termos apresentados.-----  
----De seguida a Vereadora Ilda Maria Duarte de Matos propôs que, de acordo com o determinado na cláusula 4ª, alínea a), subalíneas i) e ii) do Protocolo celebrado, fossem designadas para: Conselheira Local interna a Dr.ª Ana Cristina Lopes Gonçalves, Técnica Superior dos Serviços Sociais do Município; Conselheira Local Externa a Dr.ª Ana Mafalda Pardal Marques Vicente, licenciada em Sociologia, e com competência especializada nas áreas do Protocolo.-----  
----Assim, procedeu-se à votação por escrutínio secreto do nome proposto para Conselheira Local Interna, Dr.ª Ana Cristina Lopes Gonçalves, tendo sido aprovado por unanimidade.-----  
----Seguidamente, nos termos do n.º. 4 do artigo 31.º. do Código do Procedimento Administrativo, o Senhor Presidente da Câmara, ausentou-se da reunião durante a votação do presente nome da Técnica proposto para Conselheira Local externa, considerando o impedimento de poder intervir uma vez que é sua irmã.-----  
----Deste modo, efetuou-se a votação por escrutínio secreto do nome proposto, para Conselheira Local Conselheira Local Externa, Dr.ª Ana Mafalda Pardal Marques Vicente, tendo sido aprovado por unanimidade.---  
----*Por ser verdade, mandei passar a presente certidão referente ao ponto 8.1.1 da ata aprovada, por unanimidade, da reunião ordinária realizada em 19/04/2023, que assino e autenticocom o carimbo em uso nesta autarquia.*-----

Mortágua, aos 5 de maio de 2023

O Presidente da Câmara

  
(Ricardo Sérgio Pardal Marques)



CÂMARA MUNICIPAL DE MORTÁGUA

## DESPACHO

**Assunto: Nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local – EIVL**

Considerando que:

A promoção de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens constitui um dever fundamental do Estado, em que todos os níveis de Administração devem estar igualmente empenhados, pois concorre diretamente para a defesa e promoção dos direitos humanos;

As Autarquias locais, atenta a sua proximidade com as populações, figuram como entidades privilegiadas para a prossecução de ações e medidas que tenham como escopo a promoção da política de igualdade do género e de oportunidades;

Constituem atribuições do município a promoção e salvaguarda dos interesses próprios das respetivas populações e que lhe compete assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através de adoção de planos municipais para a igualdade, conforme o estabelecido, respetivamente no artigo 23º, nº 1, e artigo 33º, nº 1 alínea q) do Anexo I da Lei nº. 75/2023, de 12 de setembro, que aprova o Regime Jurídico da Autarquias Locais (RJAL), na sua redação vigente.

A integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens; o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão do Género, e características sexuais na governação a todos os níveis e em todos os domínios; a participação plena e igualitária na esfera pública e privada; o desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro; a eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e de violência exercida contra as pessoas LGBTI constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº. 61/2018, de 21 de maio;

No âmbito da celebração do Protocolo de Cooperação para a Igualdade do Género e a não Discriminação para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), compete ao Município, de acordo com a alínea b) da cláusula 4ª, criar a Equipa para a Igualdade na Vida Local, com as competências para propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas de e as ações desenvolvidas no âmbito do Protocolo.

Assim, face à aprovação por unanimidade da constituição da Equipa para a Igualdade da Vida Local no Município da Mortágua (EIVL) em Reunião de Câmara de 19/04/2023, e dando cumprimento ao explanado na cláusula 5ª do referido Protocolo, procedo à nomeação dos seguintes elementos que integram a referida Equipa:

- Vereadora do Pelouro – Ilda Maria Duarte Matos
- Conselheira para a Igualdade externa – Ana Mafalda Pardal Marques Vicente
- Conselheiro para a Igualdade interna – Ana Cristina Lopes Gonçalves, Técnica dos Serviços Municipais de Ação Social
- Dirigente da Divisão de Administração Geral e Finanças – Christine Carvalho Cera
- Representantes da Assembleia Municipal de Mortágua:
  - Carlos Eduardo Araújo Diogo, membro do PS
  - Ana Rita Nobre dos Santos, membro do Grupo de Cidadãos Renovar Mortágua
  - José António dos Santos Silva, Presidente da Junta de Freguesia de Espinho.

Mortágua, aos 2 de maio de 2023  
O PRESIDENTE DA CÂMARA

(Ricardo Sérgio Pardal Marques)



Acta nº1

— Aos vinte e oito dias do mês de junho, do ano dois mil e vinte e três pelas catorze horas, no Salão do Nobre do Edifício da Câmara Municipal de Mortágua, reuniu a Equipa para a Igualdade na Vida Local, doravante designada EIVL, estando presentes os seguintes elementos que dela fazem parte:-----

— Ilda Maria Duarte Matos, Vereadora do Pelouro;-----

— Ana Mafalda Pardal Marques Vicente, Conselheira para a Igualdade Externa;-----

— Ana Cristina Gonçalves, Conselheira para a Igualdade Interna;-----

— Carlos Eduardo Araújo Diogo, Representante da Assembleia Municipal de Mortágua, membro do PS;-----

— Ana Rita Nobre dos Santos, Representante da Assembleia Municipal de Mortágua, membro do Grupo de Cidadãos Renovar Mortágua;-----

— José António dos Santos Silva, Presidente da Junta de Freguesia de Espinho.-----

— Registando-se a ausência, com justificação prévia, de Christine Carvalho Cera, Dirigente da Divisão de Administração Geral e Finanças.-----

----

— A Srª Vereadora, Drª Ilda Matos, iniciou a reunião, agradecendo a presença de todos e todas, teceu um conjunto de considerações referentes à elaboração do Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a não Discriminação, ao Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação referindo alguns dos constrangimentos também já identificados nas reuniões de acompanhamento, passando de imediato ao ponto único da ordem de trabalhos:-----

— Apresentação e aprovação do Relatório Final de Execução:-----

— Apreciado e discutido o Relatório foi o mesmo aprovado por unanimidade.-----

— A equipa deliberou, ainda, por unanimidade fazer constar em ata o facto do cronograma das ações e a realização das mesmas num curto espaço de tempo não ser exequível e coincidentes com o 3º período letivo. Também a sobreposição de ações promovidas pela CIM sugerem a fraca participação do público, matéria que não foi objeto de análise no



Cofinanciado por:



Cofinanciado por:



relatório. Não foram consideradas as sugestões de melhoria e a adequabilidade às necessidades identificadas pelo município nas diversas reuniões de acompanhamento realizadas. -----

-----A EIVL, apreciou e discutiu o Relatório de Avaliação global do Plano Municipal para a Igualdade e a não Discriminação, constatou que o mesmo identificava deficiências já sanadas, e deliberou por unanimidade aprová-lo depois de efetuadas as devidas correções.

-----E nada mais havendo a tratar, foi declarada encerrada a reunião, pelas dezassete horas e trinta minutos. -----

-----Para constar e devidos efeitos se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada pela Srª Vereadora do Pelouro e será a ela anexada a folha de presenças da reunião. -----



Cofinanciado por:



Cofinanciado por:



## Reunião da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

### Lista de Presenças

**Data:** 28 de junho de 2023

**Local:** Câmara Municipal de Mortágua

### Lista de Presenças

Função	Identificação	Assinatura
Vereadora do Pelouro	Elv. Matos	
Conselheira para a Igualdade Externa	Marta do Sicente	
Conselheira para a Igualdade Interna	An. Gonçalves	
Dirigente da Divisão de Administração Geral e Financeira	falta justificação de c	
Representantes da AM de Mortágua:		
Membro do PS	Carlos Diogo	
Grupo dos Cidadãos Renovar Mortágua	Rita Nobre	
Presidente da Junta de Freguesia de Espinho	José António S. Silva	

Modelo de Questionário

# Questionário de auscultação - Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação



O Município de Mortágua, no âmbito do processo de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que pretende auscultar a Equipa para a Igualdade na Vida Local sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

\* Indica uma pergunta obrigatória

## 1. Género \*

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino
- Outra identidade de Género
- Outra: \_\_\_\_\_

## 2. Idade \*

Marcar apenas uma oval.

- Entre os 18 e 25 anos
- Entre os 16 e 35 anos
- Entre os 36 e 45 anos
- Entre os 46 e 55 anos
- Entre os 56 e 65 anos
- Entre os 66 e 75 anos
- Mais de 76 anos

## 3. Considera que para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), foram realizadas atividades de *brainstorming* e/ou *focus group* adequadas? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

4. No que concerne à calendarização das atividades, esta parece-lhe adequada e exequível? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

5. Relativamente ao desenvolvimento das atividades: considera que foi tido em conta a otimização de recursos e meios das diferentes entidades parceiras da Rede Social? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

6. No que diz respeito às atividades: considera que estas se encontram alinhadas com a ENIND e com as diferentes políticas nacionais? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

7. Considera que o Plano traduz igualmente as boas práticas sob estas temáticas já existentes no Município e garante a continuidade de certas iniciativas? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

8. Relativamente às ações de sensibilização e formação: considera que as atividades propostas têm em conta a participação de pelo menos 40% do pessoal dirigente? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

9. Ainda sobre a formação: na sua opinião, os diferentes públicos alvo estão devidamente contemplados em ações sobre Igualdade e a Não Discriminação? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

10. Sobre a conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

11. Gostaria de identificar eventuais dificuldades sentidas aquando da implementação das atividades/iniciativas? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

12. Gostaria de identificar aspetos positivos aquando da implementação das atividades/iniciativas? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

13. Existem outras sugestões que gostaria de enumerar? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

**Sugestões**

14. Sugestões \*

---

---

---

---

---

Modelo de Questionário

# Questionário de auscultação - Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação



O Município de Mortágua, no âmbito do processo de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que pretende auscultar os/as colaboradores/as do Município sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

\* Indica uma pergunta obrigatória

## 1. Género \*

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino
- Outra Identificação de género

## 2. Idade \*

Marcar apenas uma oval.

- Entre os 18 e 25 anos
- Entre os 16 e 35 anos
- Entre os 36 e 45 anos
- Entre os 46 e 55 anos
- Entre os 56 e 65 anos
- Entre os 66 e 75 anos
- Mais de 76 anos

## 3. Categoria Profissional \*

Marcar apenas uma oval.

- Executivo Camarário
- Diretor/a de Departamento
- Chefe de Divisão/Unidade
- Técnico/a Superior
- Assistente Técnico/a
- Assistente Operacional
- Outra: \_\_\_\_\_

4. Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

5. Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

6. Na sua opinião as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

7. Considera que estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

8. Considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

9. Considera que o Plano traduz igualmente as boas práticas sob estas temáticas já existentes no Município e garante a continuidade de certas iniciativas? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

10. Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

11. Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

12. Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

13. Tem noção se as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

14. Na sua opinião, os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

15. As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

16. Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

17. Na sua opinião, acha que o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pelos/as colaboradores/as? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

Sugestões

18. Considera importante a realização de outras. Quais?

---

---

---

---

^ v 7 de 9 🔍 🔄 🔍

---

---

Modelo de Questionário

## Questionário de auscultação - Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação

O Município de Mortágua, no âmbito do processo de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que pretende auscultar as entidades locais do Município sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

\* Indica uma pergunta obrigatória

1. Género \*

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino
- Outra identificação de Género

2. Idade \*

Marcar apenas uma oval.

- Entre os 18 e 25 anos
- Entre os 16 e 35 anos
- Entre os 36 e 45 anos
- Entre os 46 e 55 anos
- Entre os 56 e 65 anos
- Entre os 66 e 75 anos
- Mais de 76 anos

3. Tipo de Entidade \*

Marcar apenas uma oval.

- IPSS
- Associação
- Empresa
- Estabelecimento de Ensino / Educação
- Entidade Pública
- Outra

4. Representante da instituição? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

5. Considera que a sua entidade foi devidamente auscultada para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

6. A sua entidade participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de identificação das necessidades/fragilidades e definição de atividades para o PMIND? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não    *Avançar para a pergunta 8*

7. Considera ter sido pertinente a participação neste tipo de atividades? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

8. Na sua opinião, a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

9. Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar as práticas igualitárias/paritárias? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

10. Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e a não discriminação? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

11. Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

12. Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

13. Na sua opinião, o Município demonstrou o envolvimento necessário para a boa execução das ações/atividades/iniciativas? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

14. Tem noção se os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nessas ações/atividades/iniciativas? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

15. Considera que as atividades propostas têm sido realizadas, conforme previstas? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

16. Na sua opinião, acha que o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população? \*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não    *Avançar para a pergunta 17*

Sugestões

17. Considera importante a realização de outras. Quais?

---

---

---

---

---

Modelo de Questionário

## Questionário de auscultação - Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação

O Município de Mortágua, no âmbito do processo de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que pretende auscultar a sua opinião sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

\* Indica uma pergunta obrigatória

### 1. Género \*

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino
- Outra Identidade de Género

### 2. Idade \*

Marcar apenas uma oval.

- Entre os 18 e 25 anos
- Entre os 16 e 35 anos
- Entre os 36 e 45 anos
- Entre os 46 e 55 anos
- Entre os 56 e 65 anos
- Entre os 66 e 75 anos
- Mais de 76 anos

### 3. Atividade profissional \*

Marcar apenas uma oval.

- Empregado
- Desempregado
- Outra: \_\_\_\_\_

4. Teve conhecimento que estava a ser elaborado um documento estratégico na área da Igualdade e a Não Discriminação por parte do Município? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

5. Considera pertinente a elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não discriminação (PMIND)? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

6. Foi disponibilizada informação sobre as temáticas da Igualdade e a Não Discriminação? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

7. Considera que a divulgação do PMIND foi adequada? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

8. Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

9. Considera pertinente a realização das atividades em que participou? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

10. Gostaria de apresentar alguma sugestão de melhoria? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

**Sugestões**

11. Sugestões de melhoria.

---

---

---

---

---

## “Região de Coimbra, com igualdade” promove um futuro menos discriminatório

23 Maio, 2023

Tags Categories



Os Municípios de Arganil, Cantanhede, Coimbra, Condeixa-a-Nova, Figueira da Foz, Góis, Lousã, Mealhada, Mira, Miranda do Corvo, Montemor-o-Velho, Mortágua, Oliveira do Hospital, Pampilhosa da Serra, Penacova, Penela, Soure, Tábua e Vila Nova de Poiares, que integram a Comunidade Intermunicipal (CIM) da Região de Coimbra, já aprovaram os seus Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação.

A igualdade entre homens e mulheres, enquanto princípio de cidadania está consagrada na Constituição da República Portuguesa, constituindo a sua promoção uma das tarefas fundamentais do Estado Português.

No alinhamento com este designio, a CIM Região de Coimbra, e os 19 municípios que a integram, encontra-se a promover um conjunto de ações, no âmbito do projeto “Região de Coimbra, Com Igualdade”, que nos conduzirão a um futuro “mais igual e menos discriminatório”.

O projeto “Região de Coimbra, Com Igualdade” procura assim dar resposta aos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), e respetivos Planos Nacionais de Ação.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, conhecida como “Portugal + Igual”, reconhece a igualdade e a não discriminação como condições essenciais para a construção de um futuro sustentável em Portugal e prioriza a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação, a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica.

Foi neste alinhamento que cada Município criou ou dinamizou uma equipa para a Igualdade na Vida Local e, através de um processo participativo, de reflexão, diálogo e partilha, concebeu, adotou e implementou um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Com este passo, os 19 municípios abrangidos pelo projeto “Região de Coimbra, com Igualdade” reforçam a sua articulação com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e com os respetivos Planos Nacionais de Ação, possuindo agora uma ferramenta que tem como objetivo principal propor ações que visam promover a igualdade entre homens e mulheres, prevenir e combater a discriminação baseada em qualquer tipo de características, incluindo sexo, raça, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade de género e características sexuais e prevenir e combater todas as formas de violência contra mulheres e meninas, especialmente em grupos sociais vulneráveis.”

O projeto “Região de Coimbra, Com Igualdade” é cofinanciado pelo POISE, Portugal 2020 e União Europeia através do Fundo Social Europeu, tendo como organismo intermédio a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

<https://www.cim-regiaodecoimbra.pt/regiao-de-coimbra-com-igualdade-promove-um-futuro-menos-discriminatorio/>



Acta nº1

—Aos vinte e oito dias do mês de junho, do ano dois mil e vinte e três pelas catorze horas, no Salão do Nobre do Edifício da Câmara Municipal de Mortágua, reuniu a Equipa para a Igualdade na Vida Local, doravante designada EIVL, estando presentes os seguintes elementos que dela fazem parte:-----

- Ilda Maria Duarte Matos, Vereadora do Pelouro;-----
- Ana Mafalda Pardal Marques Vicente, Conselheira para a Igualdade Externa;-----
- Ana Cristina Gonçalves, Conselheira para a Igualdade Interna;-----
- Carlos Eduardo Araújo Diogo, Representante da Assembleia Municipal de Mortágua, membro do PS;-----
- Ana Rita Nobre dos Santos, Representante da Assembleia Municipal de Mortágua, membro do Grupo de Cidadãos Renovar Mortágua;-----
- José António dos Santos Silva, Presidente da Junta de Freguesia de Espinho.-----
- Registando-se a ausência, com justificação prévia, de Christine Carvalho Cera, Dirigente da Divisão de Administração Geral e Finanças.-----

----

---A Srª Vereadora, Drª Ilda Matos, iniciou a reunião, agradecendo a presença de todos e todas, teceu um conjunto de considerações referentes à elaboração do Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a não Discriminação, ao Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação referindo alguns dos constrangimentos também já identificados nas reuniões de acompanhamento, passando de imediato ao ponto único da ordem de trabalhos:-----

---Apresentação e aprovação do Relatório Final de Execução:-----

---Apreciado e discutido o Relatório foi o mesmo aprovado por unanimidade.-----

--- A equipa deliberou, ainda, por unanimidade fazer constar em ata o facto do cronograma das ações e a realização das mesmas num curto espaço de tempo não ser exequível e coincidentes com o 3º período letivo. Também a sobreposição de ações promovidas pela CIM sugerem a fraca participação do público, matéria que não foi objeto de análise no



Cofinanciado por:





relatório. Não foram consideradas as sugestões de melhoria e a adequabilidade às necessidades identificadas pelo município nas diversas reuniões de acompanhamento realizadas. -----

---A EIVL, apreciou e discutiu o Relatório de Avaliação global do Plano Municipal para a Igualdade e a não Discriminação, constatou que o mesmo identificava deficiências já sanadas, e deliberou por unanimidade aprová-lo depois de efetuadas as devidas correções.

---E nada mais havendo a tratar, foi declarada encerrada a reunião, pelas dezassete horas e trinta minutos. -----

---Para constar e devidos efeitos se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada pela Srª Vereadora do Pelouro e será a ela anexada a folha de presenças da reunião. -----



Cofinanciado por:



## Reunião da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

### Lista de Presenças

**Data:** 28 de junho de 2023

**Local:** Câmara Municipal de Mortágua

### Lista de Presenças

Função	Identificação	Assinatura
Vereadora do Pelouro	Elv. Matos	
Conselheira para a Igualdade Externa	Marta do Sicente	
Conselheira para a Igualdade Interna	An. Gonçalves	
Dirigente da Divisão de Administração Geral e Financeira	falta justificação de c	
Representantes da AM de Mortágua:		
Membro do PS	Carlos Diogo	
Grupo dos Cidadãos Renovar Mortágua	Rita Nobre	
Presidente da Junta de Freguesia de Espinho	José António S. Silva	



CÂMARA MUNICIPAL DE MORTÁGUA

## DESPACHO

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

Considerando que:

Foi celebrado em 04/06/2019 o Protocolo de Cooperação para a Igualdade do Género e a não Discriminação para a Cidadania e a Igualdade de Género com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade do Género;

No âmbito daquele protocolo foi elaborado o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2023-2026 no âmbito da Adesão do Município ao Projeto "Região de Coimbra com Igualdade", projeto intermunicipal promovido pela CIM Região de Coimbra, tendo sido o Plano aprovado em Reunião de Câmara de 21/12/2022, e na sessão Assembleia Municipal de 28/04/2023:

Foi elaborado o Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, e validado em 28/06/2023 pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, devendo ser submetido a aprovação da Câmara Municipal ;

Nos termos do nº. 3 do artigo 35º. do Anexo I da Lei nº. 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, pode o Presidente da Câmara Municipal praticar quaisquer atos da competência desta de por motivo de urgência não ser possível reunir extraordinariamente a Câmara Municipal, ficando o mesmo sujeito a ratificação na primeira reunião realizada após o ato.

Deste modo atendendo à urgência na aprovação do Relatório de Execução do Plano e a impossibilidade de convocar uma reunião extraordinária da Câmara Municipal dentro do prazo previsto na Lei, DETERMINO:

- A aprovação do Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, no uso da competência que me é conferida nº. 3 do artigo 35º. do anexo I da Lei nº. 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação.

- Que se remeta o presente Despacho à Reunião de Câmara de 5 de julho de 2023 para efeitos de ratificação.

Mortágua, aos 28 de junho de 2023  
O PRESIDENTE DA CÂMARA

(Ricardo Sérgio Pardal Marques)



# 5 IGUALDADE DE GÉNERO



