



**MédioTejo**  
**EM IGUALDADE**

**RELATÓRIO  
DE EXECUÇÃO**

## FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

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

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

**Promotor:** Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo

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

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

**Cofinanciado por:**



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

## ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	3
METODOLOGIA DE RECOLHA DE DADOS .....	4
EXECUÇÃO DOS INDICADORES PREVISTOS NO PLANO .....	5
IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS previstas PARA 2023 (ATÉ AO TÉRMINO DO PERÍODO DE EXECUÇÃO DA OPERAÇÃO FINANCIADA).....	8
IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GOVERNAÇÃO .....	13
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	14

## INTRODUÇÃO

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

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

Neste sentido, o Município de Tomar reforçou o seu forte compromisso político para a promoção da igualdade de género, aprovando o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, em Reunião de Câmara, no dia 26 de janeiro de 2023.

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

## METODOLOGIA DE RECOLHA DE DADOS

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

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

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

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

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

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

## EXECUÇÃO DOS INDICADORES PREVISTOS NO PLANO

O plano de ação do Município contempla 28 medidas, das quais 19 encontravam-se previstas para o primeiro ano de implementação. Destas, foram implementadas - no período de execução - 15 medidas, correspondendo a um nível de execução de 78%. No **Quadro 1** apresentam-se as medidas desenvolvidas e os indicadores de concretização previstos e executados no ano de 2023, dentro do período de execução, bem como as medidas planeadas para o restante período.

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

	7. Criar guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada, entre homens e mulheres	N.º de guias criados	1	1
<b>Interna</b>	9. Incluir a temática de género e não discriminação nas provas de conhecimentos dos procedimentos concursais	N.º de questões incluídas nas provas de conhecimentos	1	0**
	10. Criar procedimentos específicos ou divulgar os procedimentos já existentes para denúncia e/ou apresentação de queixa bem como sobre procedimentos de reparação de danos em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho	N.º de procedimentos criados e/ou divulgados internamente	1	1
	11. Criar iniciativas de diálogo com os/as colaboradores/as ou representantes para avaliação de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros.	N.º de iniciativas	1	1
	12. Divulgar medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc.	N.º de ações de divulgação	1	1
<b>Externa</b>	13. Promover ações de sensibilização e capacitação sobre a estereotipia de género dirigidas a estudantes e encarregados/as de educação	N.º de iniciativas por ano letivo	1	1

	14. Promover a igualdade de oportunidades no Desporto Escolar	N.º de cartazes afixados***	1	1
	15. Sensibilizar a Comunidade Educativa para a desagregação sexual das profissões	N.º de ações de sensibilização	1	1
<b>Interna e Externa</b>	16. Criar guia de orientação para a utilização de linguagem inclusiva	N.º de guias criados	1	1
	17. Promover ações de capacitação sobre linguagem inclusiva e não discriminatória	N.º de ações de capacitação	1	0**
<b>Externa</b>	18. Promover ações de alfabetização digital de mulheres adultas	N.º de ações de alfabetização digital	1	0**
	19. Promover ações de sensibilização sobre a saúde sexual feminina	N.º de ações de sensibilização	1	1

\* Pese embora no plano de ação estejam definidas 3 reuniões, no período da operação foi realizada apenas uma reunião. Prevê-se que as demais ocorram durante o restante primeiro ano de execução, cumprindo-se assim o objetivo mínimo de 1 reunião.

\*\*A executar fora do período da operação (após 30 de junho de 2023).

\*\*\* Alteração do indicador de concretização.



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

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

1	<p><b>Objetivo específico:</b> Dinamizar a EIVL</p> <p><b>Medida:</b> Promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano</p> <p><b>Descrição:</b> A Equipa para a Igualdade na Vida Local tem como competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito deste Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. A EIVL participou nas ações desenvolvidas no âmbito do PMIND, durante a operação financiada.</p> <p><b>Evidências:</b> Anexo I (ex. Participação na Ação de Sensibilização sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica)</p>
2	<p><b>Objetivo específico:</b> Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas</p> <p><b>Medida:</b> Divulgar o PMIND</p> <p><b>Descrição:</b> A divulgação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação foi realizada através de uma publicação nas redes sociais.</p> <p><b>Evidências:</b> Anexo II</p>
4	<p><b>Objetivo específico:</b> Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas</p> <p><b>Medida:</b> Afetar recursos financeiros no orçamento municipal para implementação de medidas do PMIND</p> <p><b>Descrição:</b> O Município considerou na orçamentação anual, uma rubrica para implementar as medidas descritas no PMIND. Para o efeito, foi criada uma informação interna atempada dando nota desta necessidade.</p>

5	<p><b>Evidências:</b> Anexo III</p> <p><b>Objetivo específico:</b> Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas</p> <p><b>Medida:</b> Criar um separador temático no site do Município</p> <p><b>Descrição:</b> Foi criado, no site oficial do Município, um separador para se colocar a informação referente aos trabalhos que vão ser implementados no âmbito da IGND ou outras comunicações relevantes.</p> <p><b>Evidências:</b> Anexo IV</p>
---	--

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

1	<p><b>Objetivo específico:</b> Fomentar o empreendedorismo feminino local</p> <p><b>Medida:</b> Realizar workshop para capacitação e promoção do empreendedorismo e da “Liderança Feminina”.</p> <p><b>Descrição:</b> O papel das mulheres no mercado de trabalho tem evoluído nas últimas décadas. No entanto, ainda existem fortes desigualdades entre mulheres e homens, quer a nível salarial, quer ao nível da evolução de carreira e/ou de oportunidades de emprego. Neste sentido, organizou-se um <i>workshop online</i> de “Empreendedorismo e Liderança Feminina”, que se realizou no dia 18 de maio de 2023, com vista ao empoderamento feminina e ao incentivo à criação de negócios femininos locais (3h). Neste workshop, registaram-se 34 participantes.</p> <p><b>Evidências:</b> Anexo V</p>
2	<p><b>Objetivo específico:</b> Promover a representação equilibrada na tomada de decisão</p> <p><b>Medida:</b> Criar guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada, entre homens e mulheres</p> <p><b>Descrição:</b> Criou-se um guia de recomendações para um reforço da representação de forma equilibrada entre homens e mulheres, de forma a desconstruir crenças e estereótipos enraizados na sociedade sobre esta temática.</p> <p><b>Evidências:</b> Anexo VI</p>

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

	<p><b>Descrição:</b> Cada vez é mais patente a necessidade de as entidades patronais adotarem medidas que contribuam para o aumento do bem-estar das/os trabalhadoras/es, que, em muito, tem a ver com promoção da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional dos mesmos. Elaborou-se assim, um documento com medidas de conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, entre outros, que foi divulgado por via de e-mail.</p> <p><b>Evidências:</b> Anexo IX</p>
--	--

<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	
Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	
1	<p><b>Objetivo específico:</b> Incluir nos projetos educativos e respetivos Planos de Atividades uma vertente focada na temática da igualdade entre homens e mulheres.</p> <p><b>Medida:</b> Promover ações de sensibilização e capacitação sobre a estereotipia de género dirigidas a estudantes</p> <p><b>Descrição:</b> No dia 24 de maio de 2023, foi desenvolvida uma ação de sensibilização <i>online</i> sobre a temática da estereotipia de género, que contou com 28 participantes e teve uma duração de 2 horas.</p> <p><b>Evidências:</b> Anexo X</p>
2	<p><b>Objetivo específico:</b> Incluir nos projetos educativos e respetivos Planos de Atividades uma vertente focada na temática da igualdade entre homens e mulheres.</p> <p><b>Medida:</b> Promover a igualdade de oportunidades no Desporto Escolar.</p> <p><b>Descrição:</b> Para promover a igualdade de oportunidades no desporto escolar, criou-se um <i>poster</i> informativo para afixar nas escolas do município.</p> <p><b>Evidências:</b> Anexo XI</p>
3	<p><b>Objetivo específico:</b> Combater a estereotipia e desagregação sexual das atividades profissionais.</p> <p><b>Medida:</b> Sensibilizar a Comunidade Educativa para a desagregação sexual das profissões.</p>

Cofinanciado por:



**Descrição:** Esta atividade de sensibilização destinou-se aos estudantes do ensino secundário. Foi elaborado um *flyer informativo* para desmistificar a desagregação sexual das profissões, ou seja, as crenças de que existem profissões “mais para homens” e outras “mais para mulheres”.

**Evidências:** Anexo XII

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH

**Objetivo específico:** Assegurar a adoção de uma linguagem neutra, inclusiva e promotora da igualdade entre mulheres e homens.

**Medida:** Criar um guia de orientação para a utilização de linguagem inclusiva.

1

**Descrição:** Com a criação de um guia de orientação para a utilização de linguagem inclusiva pretendeu-se promover a capacitação e sensibilização das pessoas para a utilização de formas linguísticas inclusivas.

**Evidências:** Anexo XIII

### OBJETIVO ESTRATÉGICO

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

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

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

1

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

**Evidências:** Anexo XIV

## IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GOVERNAÇÃO

A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) de Tomar, encontra-se constituída. A Equipa tem participado ativamente em todas as atividades estabelecidas no PMIND, como previsto nas suas competências definidas no Protocolo de cooperação com a CIG: “propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas”.


## CONSIDERAÇÕES FINAIS

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

Como se pode verificar pelo **Quadro 1**, foram implementadas 78% das medidas previstas para o primeiro ano de execução do plano. Apesar do curto período para a execução das medidas, salienta-se que os resultados alcançados são motivadores, referindo-se, por exemplo, a elevada adesão às iniciativas *online* de sensibilização, aos *workshops* e aos espaços de diálogo/ reflexão. Também se assinala o empenho da autarquia e dos elementos da EIVL na dinamização de todos os conteúdos produzidos: publicações para as redes sociais e o *website*, *flyers*, guias de orientação e recomendações, posters, entre outros, bem como nas ações de sensibilização e *workshops* desenvolvidos.

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

Saliente-se ainda que a Equipa para a Igualdade na Vida Local se encontra constituída e tem participado nas iniciativas relacionadas com o PMIND.



# MédioTejo EM IGUALDADE

PLANO PARA A IGUALDADE E  
A NÃO DISCRIMINAÇÃO



Cofinanciado por:

