

Avaliação do Plano  
Municipal para a Igualdade  
E Não discriminação  
2022-2025

Relatório Final

Câmara Municipal de Boticas

Relatório



Centro de Estudos Sociais  
Universidade de Coimbra

Centre for Social Studies  
University of Coimbra

[ces.uc.pt](http://ces.uc.pt)

CES | Alta  
Colégio de S. Jerónimo  
Apartado 3087  
3000-995 Coimbra  
Portugal  
T +351 239 855 570

CES | Sofia  
Colégio da Graça  
Rua da Sofia, 136-138  
3000-389 Coimbra  
Portugal  
T +351 239 853 649

CES | Lisboa  
Av. Defensores de Chaves  
n.º16, cave dtª  
1000-117 Lisboa  
Portugal  
T +351 211 353 775



## Ficha técnica

### Coordenação:

Tatiana Moura (CES/ Observatório Masculinidades.pt)

### Equipa:

Maria José Costa (Consultora)

Rosa Monteiro (CES/Observatório Masculinidades.pt/FEUC)

Tatiana Moura (CES/ Observatório Masculinidades.pt)



Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025  
Relatório Final

Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025  
Relatório Final

Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025  
Relatório Final

## Índice

I.	Introdução .....	8
II.	Um olhar genérico sobre o município .....	14
III.	A memória descritiva como ponto de partida, elaborada em 2020 .....	24
a.	A memória descritiva do PIB.....	24
b.	A encomenda do Plano na MD.....	34
c.	A contratualização de empresas para a elaboração do PI.....	37
d.	A Avaliação .....	39
IV.	Metodologia do trabalho de avaliação .....	43
a.	Instrumentos utilizados na avaliação do PIND 2022-2025 .....	43
b.	Observação participativa na ação de Boas práticas.....	44
c.	Entrevistas focalizadas de grupo (EFG).....	45
i.	EFG – Equipa Local para a Vida em Igualdade: .....	47
ii.	EFG com trabalhadores/as e quadros da CMB .....	49
iii.	Entrevista Focalizada de grupo com representantes dos stakeholders locais 51	
d.	Recolha de dados a partir da análise de documentos e evidências.....	53
e.	Matriz de envolvimento dos Stakeholders.....	53
XVIII.	Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022-2025 .....	54
a.	O relatório do diagnóstico de Igualdade .....	54
b.	A elaboração, implementação e monitorização do PMIND .....	62
c.	Análise e Avaliação das Medidas por dimensão (interna e externa) e Objetivo estratégico .....	68
i.	Dimensão externa.....	72
ii.	Dimensão interna .....	83
XIX.	Análise realizada no âmbito da avaliação junto de stakeholders.....	110
XX.	Conclusões e Recomendações de Apoio à Concretização e Melhoria do Plano Municipal para a Igualdade.....	122
XXI.	SÍNTESE de CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....	131
XXII.	Referências bibliográficas e sites consultados.....	136

Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025  
Relatório Final

**Índice de tabelas**

<b>Tabela 1 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por nível de escolaridade, sexo e cargo exercido .....</b>	<b>20</b>
<b>Tabela 2 - Síntese Relatório de Diagnóstico - Critério adequabilidade.....</b>	<b>59</b>
<b>Tabela 3 - Síntese Relatório de Diagnóstico - Critério Utilidade .....</b>	<b>61</b>
<b>Tabela 4 – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - Critério adequabilidade .....</b>	<b>64</b>
<b>Tabela 5 - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - Critério utilidade .....</b>	<b>65</b>
<b>Tabela 6 - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - Critério Boa governação .....</b>	<b>66</b>
<b>Tabela 7 – Relatório de execução do plano - Critério adequabilidade .....</b>	<b>67</b>
<b>Tabela 8 - Execução das medidas em 2022.....</b>	<b>69</b>
<b>Tabela 9 - Execução 2023 (1º semestre) .....</b>	<b>70</b>
<b>Tabela 10 - Medida 1 PMIND.....</b>	<b>73</b>
<b>Tabela 11 - Medida 2 PMIND.....</b>	<b>74</b>
<b>Tabela 12 - Medida 3 PMIND.....</b>	<b>75</b>
<b>Tabela 13 - Medida 4 PMIND .....</b>	<b>76</b>
<b>Tabela 14 - Medida 5 PMIND .....</b>	<b>77</b>
<b>Tabela 15 - Medida 6 PMIND .....</b>	<b>78</b>
<b>Tabela 16 - Medida 7 PMIND.....</b>	<b>79</b>
<b>Tabela 17 - Medida 8 PMIND .....</b>	<b>80</b>
<b>Tabela 18 - Medida 9 PMIND .....</b>	<b>81</b>
<b>Tabela 19 - Medida 10 PMIND .....</b>	<b>82</b>
<b>Tabela 20 - Medida 11 PMIND .....</b>	<b>84</b>
<b>Tabela 21 - Medida 12 PMIND .....</b>	<b>85</b>
<b>Tabela 22 - Medida 13 PMIND .....</b>	<b>86</b>
<b>Tabela 23 - Medida 14 PMIND .....</b>	<b>87</b>
<b>Tabela 24 - Participação na 16ª edição da Universidade Júnior .....</b>	<b>89</b>
<b>Tabela 25 - Atividades de Ocupação de Tempos Livres 2022 .....</b>	<b>90</b>
<b>Tabela 26 - Oferta dos cadernos de atividades a todos/as os/as alunos/as matriculados/as no Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro .....</b>	<b>90</b>
<b>Tabela 27 - Prendas de Natal 2022 .....</b>	<b>91</b>
<b>Tabela 28 - “Enxoval do Bebé” .....</b>	<b>91</b>
<b>Tabela 29 - Cartão Social do/a Múncipe .....</b>	<b>92</b>
<b>Tabela 30 - Ação de Literacia Judicial .....</b>	<b>92</b>
<b>Tabela 31 - Atribuição de Subsídios.....</b>	<b>93</b>
<b>Tabela 32 - PRESSE .....</b>	<b>94</b>
<b>Tabela 33 - Workshop “Lanches Saudáveis” .....</b>	<b>95</b>
<b>Tabela 34 - visita de estudo a Lisboa .....</b>	<b>95</b>
<b>Tabela 35 - Ação de sensibilização sobre a “Violência no namoro ” .....</b>	<b>96</b>
<b>Tabela 36 - Workshop “Cyberbullying e Bullying – Prevenir para Agir!” .....</b>	<b>97</b>
<b>Tabela 37 - Abril - Mês da Prevenção dos Maus-Tratos na Infância”/ ”Laço Azul” ....</b>	<b>97</b>

Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025  
Relatório Final

<b>Tabela 38 - Webinar “Faz Acontecer”</b> .....	98
<b>Tabela 39 - Visita de estudo à Qualifica– Feira de Educação, Formação, Juventude e Emprego</b> .....	98
<b>Tabela 40 - Gabinete itinerante de Atendimento ao Múncipe (GAM)</b> .....	99
<b>Tabela 41 - Projeto “Dar Vida aos Anos Envelhecendo”</b> .....	100
<b>Tabela 42 - Atividades de Ocupação de Tempos Livres - “Oficinas de Primavera” e “Ateliers de Primavera”</b> .....	100
<b>Tabela 43 - Dia Internacional da Família</b> .....	101
<b>Tabela 44 - Modalidades Desportivas</b> .....	102
<b>Tabela 45 - Divulgação do Plano</b> .....	104
<b>Tabela 46 - Apresentação pública do PMIND</b> .....	104
<b>Tabela 47 - 1º Encontro Internacional de Partilha de Boas Práticas- Teambuilding da Igualdade</b> .....	105
<b>Tabela 48 - Encontro de Boas Práticas</b> .....	105
<b>Tabela 49 - Síntese de Necessidades e Desafios de IG&amp;ND Identificados nas EFG</b> ...	111
<b>Tabela 50 - Implementação do modelo de governação</b> .....	115
<b>Tabela 51 - Envolvimento e empenho no processo</b> .....	117

**Índice de figuras**

<b>Figura 1 - População residente no Município de Boticas - 2021</b> .....	15
<b>Figura 2 - População residente em Boticas segundo os grandes grupos etários - 2021</b> .....	15
<b>Figura 3 - População residente do sexo feminino e masculino com 15 e mais anos segundo os Censos: total e por nível de escolaridade completo mais elevado</b> .....	17
<b>Figura 4 - distribuição por sexo e ano de escolaridade</b> .....	21
<b>Figura 5 - distribuição por sexo e grupo etário</b> .....	22
<b>Figura 6 - distribuição por sexo e categoria exercida</b> .....	23
<b>Figura 7 - Participantes da EFG por sexo e organização</b> .....	46
<b>Figura 8 - Participantes EFG trabalhadores/as por unidade municipal</b> .....	49
<b>Figura 9 – Nº de participantes por organização</b> .....	51
<b>Figura 10 - Logótipo do PMIND</b> .....	106
<b>Figura 11 - excerto de uma noticia on-line sobre o PMIND</b> .....	107
<b>Figura 12 - Divulgação do PMIND no site da CMB</b> .....	108
<b>Figura 13 - Divulgação do PMIND nas redes sociais da CMB</b> .....	108
<b>Figura 14 - Roll-up de promoção do PMIND</b> .....	109
<b>Figura 15 - Grau de responsabilidade</b> .....	118
<b>Figura 16 - Figura 21 - Ganhos com o Plano</b> .....	119
<b>Figura 17- Centralidade</b> .....	119
<b>Figura 18 - Análise SWOT do PMIND</b> .....	121
<b>Figura 20 – Entrevista Focada de Grupo com Stakeholders, 22 maio de 2023</b> .....	135
<b>Figura 19 - Equipa de avaliação externa do centro Estudos Sociais, 22 de maio 2023</b> 135	

# Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025

## Relatório Final

### I. Introdução

A igualdade entre homens e mulheres é um pré-requisito democrático para se alcançarem sociedades mais justas e modernas. Apesar dos progressos legais e da melhoria de vários indicadores sobre famílias e mercado de trabalho, persistem ainda na nossa sociedade assimetrias de género que penalizam as mulheres.

Não obstante os princípios consagrados na Constituição da República Portuguesa e na legislação laboral nomeadamente, quanto ao igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão na carreira; à igualdade salarial para trabalho igual ou de valor igual; à eliminação dos diferentes tipos de segregação no mercado de trabalho; a uma participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar, bem como, em todas as outras esferas da vida, como a política, económica e social. Nas organizações de trabalho, são vários os indicadores da desigualdade de género, como por exemplo a segregação nas profissões, que dão a origem a fenómenos de feminização ou masculinização de grupos profissionais e setores, ou a reduzida participação das mulheres nos cargos de chefia e direção.

No quadro familiar, continuam a ser as mulheres a assumir de uma forma geral, a maioria das tarefas domésticas e de cuidado das crianças e de outras pessoas em situação de dependência, o que limita e condiciona as suas possibilidades de progressão profissional e a sua capacidade de participação em atividades de realização pessoal e cívica ou até política.<sup>1</sup>

De acordo com o relatório do EIGE, “Em 2021, quase 67 % das mulheres, em comparação com apenas 18 % dos homens, declararam realizar as tarefas domésticas sobretudo ou completamente sozinhas. Em geral, as mulheres dedicavam mais tempo às tarefas

---

<sup>1</sup> Boletim estatístico Igualdade de género em Portugal, 2022 (pag. 102) <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2022/12/Igualdade-de-Genero-em-Portugal-Boletim-Estatistico-2022P1.pdf>



## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

domésticas do que os homens, com 35% de mulheres e apenas 18 % de homens a dedicar mais de 4 horas por dia às tarefas domésticas.”<sup>2</sup>

Neste contexto, sob o lema «Ninguém pode ficar para trás», a Agenda 2030 é profundamente transformadora e constitui um roteiro para o período em causa, tendo em vista a eliminação de todos os obstáculos estruturais à igualdade entre mulheres e homens, no território nacional e no plano da cooperação para o desenvolvimento. e ela está plasmada, em termos de compromisso nacional, na Estratégia Nacional para a Igualdade e não Discriminação (ENIND 2018-2030)<sup>3</sup>. Esta Estratégia orientava toda a política pública para a igualdade em Portugal, alinhando-a com a Agenda 2030, e com outros documentos internacionais europeus e mundiais, como a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, conhecida como Convenção de Istanbul.

A eliminação dos estereótipos é assumida como preocupação central da ENIND, orientando todos os Objetivos Estratégicos e medidas inscritas nos três Planos de Ação que a compõem.

Os estereótipos de género estão na origem das discriminações diretas e indiretas, em razão do sexo que impedem a igualdade substantiva entre mulheres e homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais. Reflexo da natureza multidimensional da desvantagem, os estereótipos na base da discriminação em razão do sexo cruzam com outros fatores de discriminação, como a origem racial e étnica, a nacionalidade, a idade, a deficiência e a religião.

Também assim, o cruzamento verifica-se com a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, assente em estereótipos e práticas homofóbicas, bifóbicas, e transfóbicas, que se podem manifestar em formas de violência, exclusão social e marginalização, discurso de ódio, privação da liberdade de associação e de expressão, desrespeito pela vida privada e familiar,

---

<sup>2</sup> <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/PT>

<sup>3</sup> <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036>

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

discriminação no mercado de trabalho, acesso a bens e serviços, saúde, educação e desporto. Todos estes elementos de desigualdade e discriminação devem ser combatidos e prevenidos em todas as escalas de atuação, na nacional à local, e numa lógica de trabalho integrado, colaborativo, participado. Por isso, a

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, Portugal +Igual (ENIND) apresenta 3 linhas transversais de atuação e orientação das políticas e das intervenções:

**Territorialização** - As ações devem, indo ao encontro de políticas públicas, priorizar as características e necessidades territoriais do país, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população e ao leque de novas competências das autarquias locais decorrentes do processo de descentralização.

**Promoção de parcerias** - As ações devem respeitar a 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; o objetivo é o envolvimento de todos os atores territoriais em redes de ação e pensamento crítico para a igualdade.

**Interseccionalidade** - A perspetiva da interseccionalidade pressupõe o reconhecimento de que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, pelo que as ações devem ter em consideração as desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, e as características sexuais.” devem, designadamente, olhar para a especificidade das necessidades e características de grupos de mulheres, mais vulneráveis, por exemplo, em função da idade ou da etnia.

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

Os municípios desempenham um papel basilar na redução dessas desigualdades, não só na qualidade de entidades empregadoras, mas também pela sua relação de proximidade com as populações que servem através das suas políticas locais.

A Câmara Municipal de Boticas, em abril de 2020, iniciou um processo de criação de um Plano Municipal para a Igualdade, submetendo a sua candidatura à Tipologia de Operações 1.06 – “Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação de planos para a igualdade” no âmbito do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE). A candidatura foi aprovada em dezembro de 2020, desenvolvendo-se a fase de diagnóstico, e de elaboração, execução e avaliação do Plano, entre junho de 2021 e o presente. A entidade responsável pela realização do diagnóstico, do plano e pela sua divulgação foi a empresa Índice Consultores à qual a Câmara Municipal adjudicou o trabalho.

A presente fase de avaliação concorre para “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”<sup>4</sup>.

Foi com base nos pressupostos acima citados, e na sequência da proposta de avaliação dirigida ao Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra pela Câmara Municipal de Boticas, doravante designada também por CMB, que foi realizado o trabalho agora apresentado neste Relatório Final de Avaliação do Plano Municipal Igualdade e Não Discriminação 2022-2025.

Este trabalho foi desenvolvido ao abrigo de um contrato de prestação de serviço de consultoria especializada, em estreita colaboração com a equipa interna do município nomeadamente a Conselheira interna para a Igualdade e a responsável pela execução e

---

<sup>4</sup> POISE. Anexo 4 - Guia de apoio à análise e validação de produto tangíveis.pdf (Versão 1.0)[https://poise.portugal2020.pt/pesquisa?p\\_p\\_id=101&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_101\\_struts\\_action=%2Fasset\\_publisher%2Fview\\_content&\\_101\\_assetEntryId=100706&\\_101\\_type=document](https://poise.portugal2020.pt/pesquisa?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_assetEntryId=100706&_101_type=document)

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

monitorização do Plano, os elementos da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), trabalhadores e trabalhadoras do município, bem como, membros de associações e de outras entidades locais e regionais, a quem muito se agradece os seus contributos.

A **estrutura** deste relatório de avaliação é a seguinte:

- Reuniram-se um conjunto de indicadores para caracterizar o território e o município de Boticas, no capítulo I.
- No capítulo II, apresenta-se a análise feita do ponto de partida do projeto, através da reflexão sobre a memória descritiva do processo de candidatura ao PMIND, pela autarquia, e que nos permite perceber quais são as motivações e visão subjacentes.
- No capítulo III, são descritas as metodologias utilizadas ao longo deste processo de avaliação e de construção deste documento.
- No capítulo IV são apresentadas análises resultantes do processo de avaliação da execução do Plano.
- No Capítulo V exploram-se áreas críticas ao nível das desigualdades captadas nas entrevistas focalizadas de grupo, bem como as potencialidades e fragilidades do território. Faz-se ainda uma breve análise da EIVL e do envolvimento e potencial dos *stakeholders* que se produziu durante o trabalho de campo.
- Finalmente, no Capítulo VI, apresentam-se algumas conclusões e recomendações.

O trabalho foi desenvolvido em três etapas: uma primeira fase de análise dos documentos disponibilizados, dos Diagnóstico e PI, e de pesquisa de registos online; foi ainda solicitado o Relatório de Execução. Na segunda fase, avaliou-se a situação ao nível da execução das medidas, da sua relevância e de reflexão acerca dos indicadores relativos ao município. Numa terceira fase realizou-se o trabalho de campo, com deslocação a Boticas para a realização de entrevistas focalizadas de grupo e observação da realidade municipal. Com efeito, e de forma a produzir informação que suporte a avaliação de todo o processo de criação do PI em Boticas, e que desse oportunidade de participação e reflexão aos vários *stakeholders*, realizaram-se entrevistas focalizadas de grupo com 24 pessoas, 12 mulheres e 12 homens.

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

Nas três entrevistas focalizadas de grupo, foram auscultados/as elementos que integram a EIVL, trabalhadores/as e quadros da CMB e *stakeholders* que participaram ou que poderão vir a participar no PMIND, representando serviços públicos locais, associações, e outros grupos diversos. Foi ainda elaborada e aplicada uma matriz de análise de envolvimento e participação de *stakeholders*, que nos permitiu e permitirá à autarquia perspetivar estratégias futuras de atuação e desenvolvimento de medidas.

Participou, também, como observadora, um dos elementos da equipa do CES, na ação de Boas Práticas levada a cabo no dia 24 de fevereiro de 2023, na qual estiveram presentes vários municípios da região.

Em todo o processo de avaliação o principal objetivo foi o de sublinhar os aspetos positivos e apontar soluções e/ou recursos que possam apoiar a execução e melhoria das ações no futuro. No presente relatório são também apresentadas ações e dinâmicas locais que, embora não estando previstas no plano, podem e devem ser potenciadas na sua dimensão de género, na opinião da equipa de avaliação, por contribuírem para a promoção da Igualdade no território.

Estas várias iniciativas, projetos e ações foram identificadas nas interações criadas com os vários *stakeholders* nas entrevistas focalizadas de grupo, sendo que muitas delas tinham não tinham sido mencionadas e foram invisibilizadas nas anteriores fases de elaboração do Diagnóstico e do Plano. Consideramos que muitas delas são de extraordinária relevância como pontos de ancoragem de uma ação articulada no futuro. Este documento será submetido à aprovação da EIVL para posterior apresentação em reunião de Câmara e Assembleia Municipal ao longo do mês de junho de 2023.

## II. Um olhar genérico sobre o município

O Município de Boticas, situado na região do Barroso, Património Agrícola Mundial, Alto-Tâmega, “delimitado a Norte pelo concelho de Montalegre, a Este pelo de Chaves, a Sul pelos concelhos de Vila Pouca de Aguiar e Ribeira de Pena, a Oeste pelos concelhos de Cabeceiras de Basto e Montalegre,(...) estende-se desde a Serra do Barroso até às Serras do Leiranco e Pindo, e da Serra das Melcas ou dos Marcos até ao Rio Tâmega, ao longo de uma área de aproximadamente 322 km<sup>2</sup>”<sup>5</sup>, onde residem 4967 pessoas, segundo o anuário estatístico regional elaborado pelo Instituto Nacional de Estatística (INE)<sup>6</sup>.

É um dos concelhos do Alto Tâmega, da região do Barroso, uma região reconhecida internacionalmente como património agrícola da humanidade.

O município recebeu o Prémio “Viver em Igualdade”, em 2022, sendo “reconhecida a sua intervenção como um exemplo positivo de não discriminação, cujos princípios estão referenciados no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)” (in <https://noticiasdevilareal.com/municipio-de-boticas-distinguido-com-premio-viver-em-igualdade/> ).

Apresenta-se, em seguida, uma breve caracterização do município de Boticas, para um melhor conhecimento da região, suas especificidades e demografia:

- ◇ População Residente em Boticas em 2021
- ◇ População residente em Boticas, segundo os grandes grupos etários e o sexo em 2021
- ◇ População em idade ativa e não ativa por sexo em 2021
- ◇ População residente com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo e por sexo - Censos 2021

---

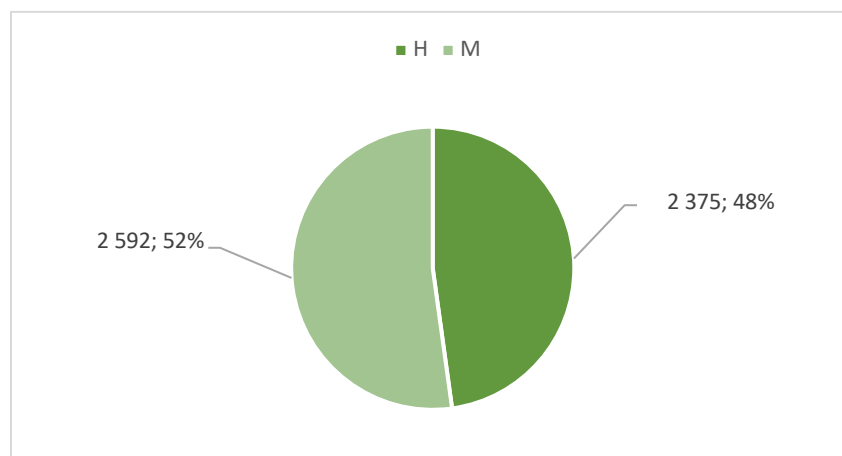
<sup>5</sup> <https://www.cm-boticas.pt/conteudos/default.php?id=38>

<sup>6</sup> [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_doc\\_municipios&xlang=pt](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_doc_municipios&xlang=pt)

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

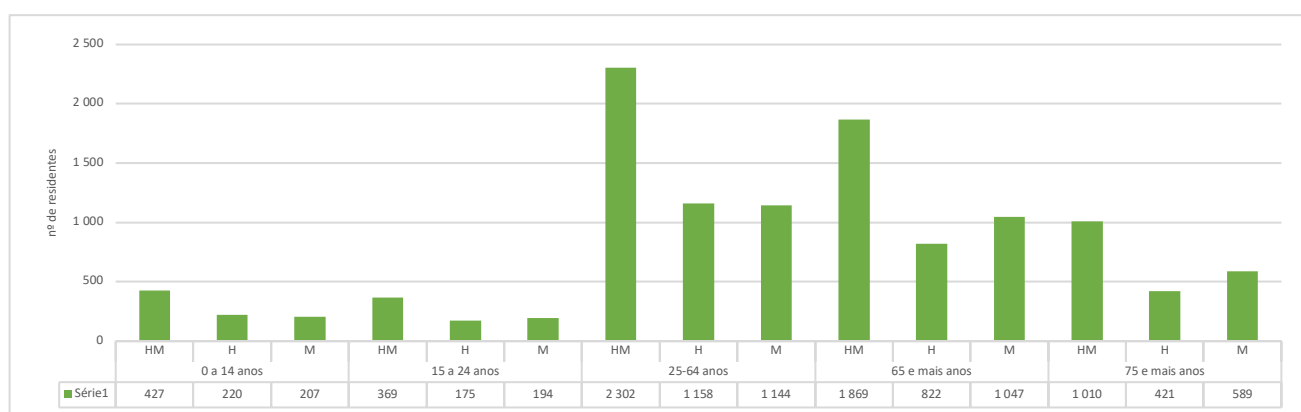
Para a caracterização do município e munícipes foram utilizadas como fontes de informação o Anuário Estatístico da Região do Norte – 2021 – INE (Instituto Nacional de Estatística) e o PORDATA.

**Figura 1 - População residente no Município de Boticas - 2021<sup>7</sup>**



A população residente no município é constituída por um número quase igualitário de homens e mulheres (52% de mulheres e 48% de homens), situação semelhante à do país.

**Figura 2 - População residente em Boticas segundo os grandes grupos etários - 2021**



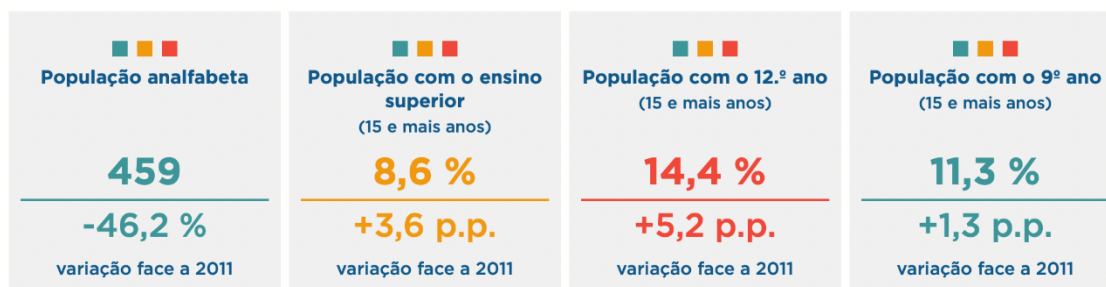
<sup>7</sup> Anuário Estatístico da Região do Norte – 2021 – INE (Instituto Nacional de Estatística e o PORDATA)

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

A distribuição da população por grandes grupos etários apresenta-se assimétrica, uma vez que os grupos etários que integram as crianças e as pessoas mais jovens apresentam um número bastante reduzido (8,7%) comparativamente com o grupo etário de 25 aos 64 anos (54,4%), muito devido à quebra da taxa de natalidade observada nos últimos anos, e também ao aumento do índice de envelhecimento<sup>8</sup> (434,9) como resultado do aumento da esperança média de vida e da redução das taxas de natalidade e fecundidade.

À semelhança do que se pode verificar quanto ao número de habitantes, também a distribuição da população por sexo é bastante equilibrada em todos os grupos etários, sendo que apenas nos grupos etários com 65 e mais anos e 75 e mais anos é possível constatar uma ligeira prevalência no número de mulheres.

Observando agora as taxas de escolaridade por grupo etário, podemos constatar algumas variações, de acordo com a síntese dos Censos 2021, organizada pela Pordata:



Fonte: PORDATA

Verifica-se um aumento da escolaridade da população do concelho, nomeadamente com um aumento de 5,2 p.p face a 2011, da população com 15 ou mais anos, com o 12º ano de escolaridade, ou seja, a escolaridade obrigatória.

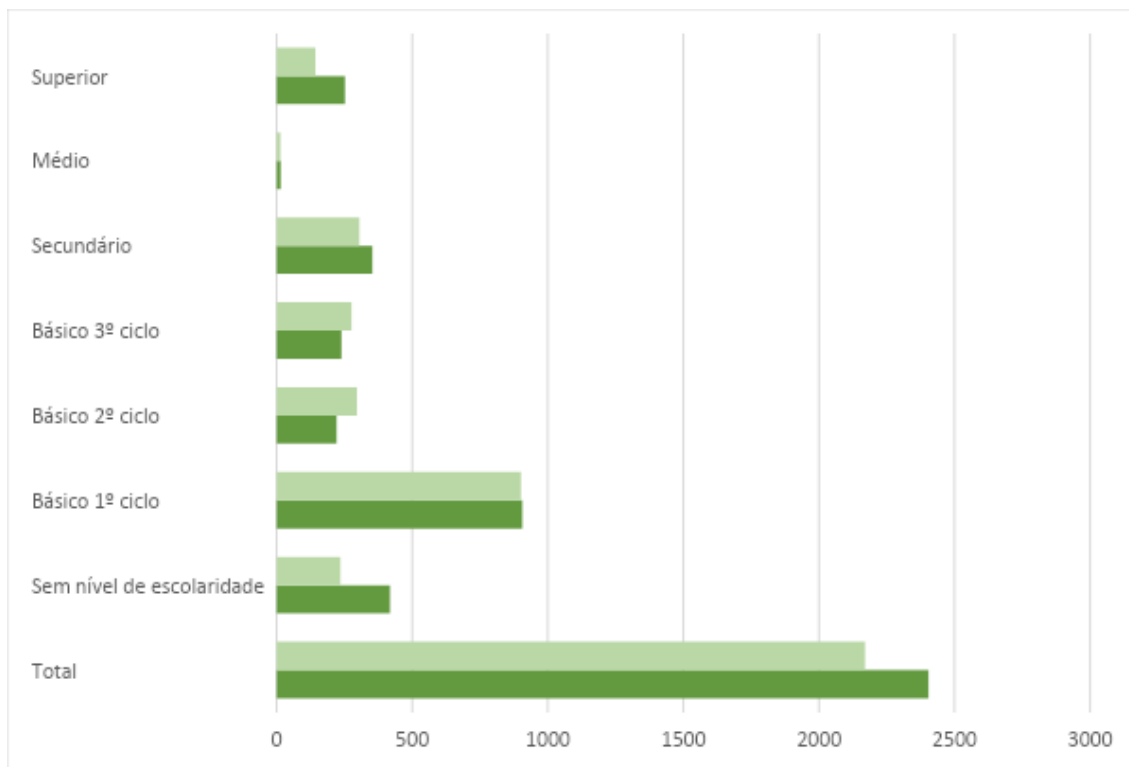
Porém, ainda se verifica uma percentagem significativa de pessoas que possui apenas o 4º ano de escolaridade, predominante na população mais velha.

<sup>8</sup> <https://www.pordata.pt/municipios/indice+de+envelhecimento-458>



## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

**Figura 3 - População residente do sexo feminino e masculino com 15 e mais anos segundo os Censos: total e por nível de escolaridade completo mais elevado**



Podemos verificar, pelo gráfico acima, que a maior parte das pessoas tem como habilitações o ensino básico, seguido do secundário. As mulheres superam os homens nos grupos com maiores níveis de escolaridade, designadamente o secundário e o superior, seguindo a tendência nacional.

Os níveis de habilitação mais elevados (superior) continuam a ter um peso relativamente marginal.

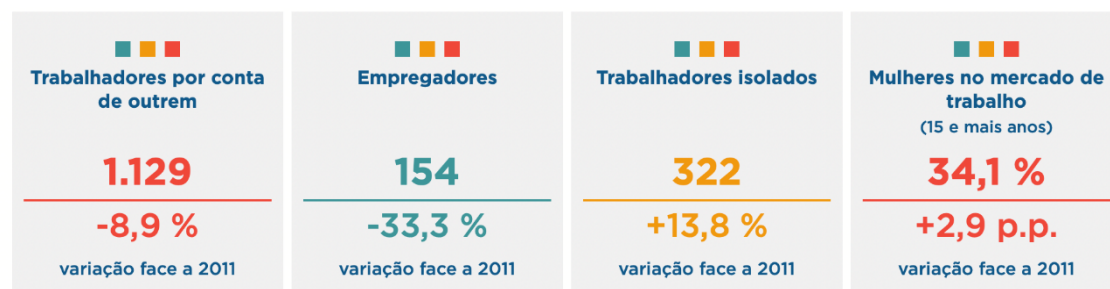
No concelho de Boticas, 252 mulheres concluíram o ensino superior em comparação com 143 homens. No entanto, no caso do analfabetismo, o número de mulheres analfabetas é mais elevado quando comparado com o sexo masculino, facto justificado pelas fortíssimas assimetrias na escolarização da população portuguesas durante o Estado Novo. As desigualdades no acesso à escola eram flagrantes e estes números são ainda o reflexo dessa situação.

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final



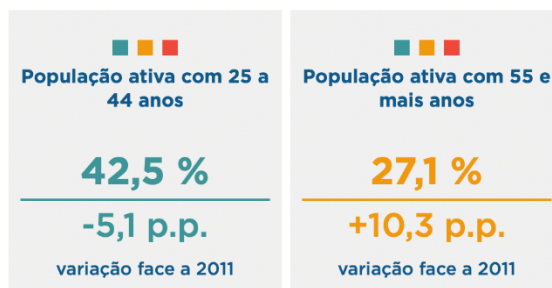
Fonte: PORDATA

Sendo Boticas um município fortemente ruralizado e com a sua economia historicamente baseada na agricultura, apenas 14% da sua população está, atualmente, afeta a este setor, tendo diminuído comparativamente com 2011. Predomina o emprego no setor dos serviços, que emprega 51% da população e regista o maior crescimento dos últimos anos.



Fonte: PORDATA

Outro indicador relevante é a percentagem de mulheres presentes no mercado de trabalho por cada 100 mulheres com 15 ou mais anos, que tem vindo a subir: 2,9 p.p. face a 2011.



Fonte: PORDATA

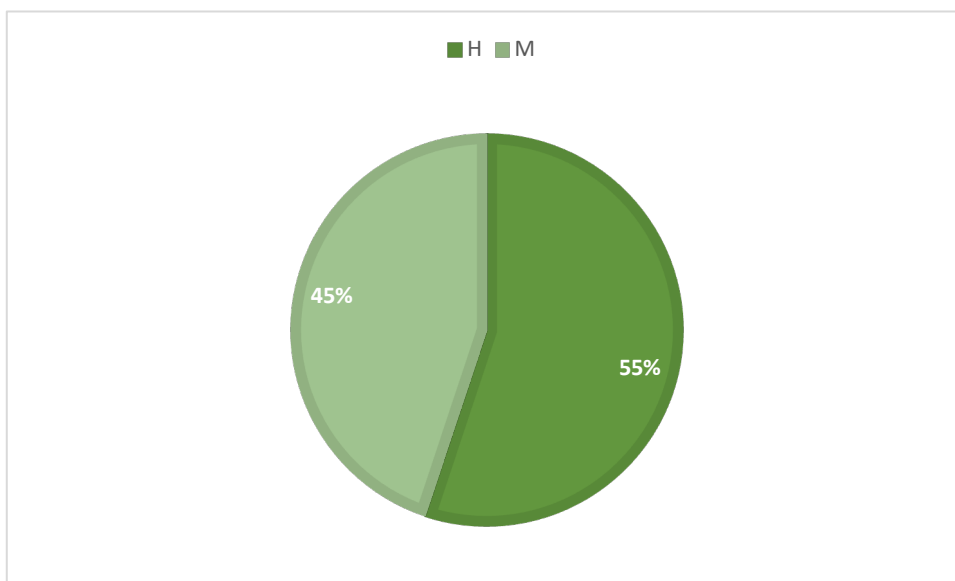
## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

Passamos então à análise de alguns indicadores de caracterização de trabalhadores e trabalhadoras da Câmara Municipal de Boticas:

- ◇ trabalhadores/as da Câmara Municipal de Boticas
- ◇ Habilitações Literárias dos/as trabalhadores/as da CMB
- ◇ trabalhadores/as da CMB por escalões etários segundo o sexo
- ◇ trabalhadores/as por Categoria Profissional

Para a caracterização dos trabalhadores e das trabalhadoras da Câmara Municipal de Boticas foram utilizadas como fontes de informação o Balanço Social de 2022<sup>9</sup> disponibilizado no site da CMB.

Figura 4 - Trabalhadores e trabalhadoras da Câmara Municipal de Boticas<sup>10</sup>



Contrariamente ao verificado ao nível do concelho (ver gráfico “Número de Habitantes do Município de Boticas” – Caracterização do Município), a população trabalhadora da CMB espelha uma outra realidade, onde o número de homens é substancialmente superior ao número de mulheres.

<sup>9</sup> <https://www.cm-boticas.pt/docs/bs2022.pdf>

<sup>10</sup> Fonte: Balanço social Câmara Municipal de Boticas – 2022

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

**Tabela 1 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por nível de escolaridade, sexo e cargo exercido<sup>11</sup>**

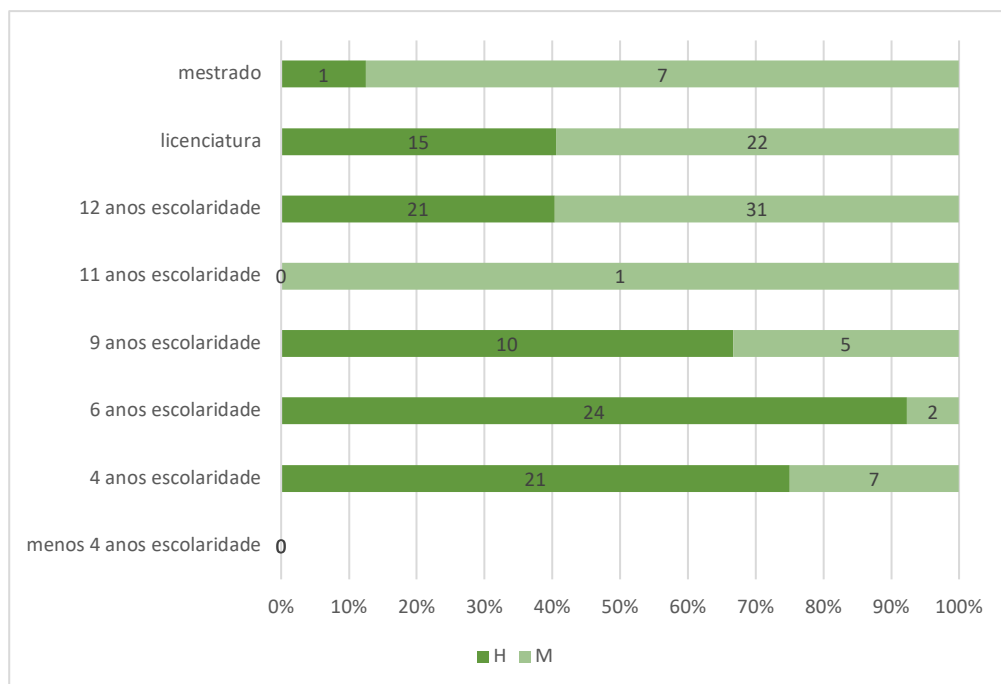
		dirigente superior	dirigente intermédio	técnico/a superior	assistente técnico/a	assistente operacional	bombeiros	informática	polícia municipal	outros	total
menos 4 anos escolaridade	<i>H</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<i>M</i>										0
	<i>Total</i>										0
4 anos escolaridade	<i>H</i>					21					21
	<i>M</i>					7					7
	<i>Total</i>					28					28
6 anos escolaridade	<i>H</i>					24					24
	<i>M</i>					2					2
	<i>Total</i>					26					26
9 anos escolaridade	<i>H</i>				1	9					10
	<i>M</i>				2	3					5
	<i>Total</i>				3	12					15
11 anos escolaridade	<i>H</i>					0					0
	<i>M</i>					1					1
	<i>Total</i>					1					1
12 anos escolaridade	<i>H</i>				8	6		3	1	3	21
	<i>M</i>				13	17		0	1	0	31
	<i>Total</i>				21	23		3	2	3	52
bacharelato	<i>H</i>										0
	<i>M</i>										0
	<i>Total</i>										0
licenciatura	<i>H</i>		5	9						1	15
	<i>M</i>		3	18	1					0	22
	<i>Total</i>		8	27	1					1	37
mestrado	<i>H</i>			1							1
	<i>M</i>		1	6							7
	<i>Total</i>		1	7							8
doutoramento	<i>H</i>										0
	<i>M</i>										0
	<i>Total</i>										0

<sup>11</sup> Idem

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

Com base na tabela 1 podem salientar-se dois grandes grupos ao nível das habilitações e função exercida. Assim, temos os/as assistentes técnicos/as e assistentes operacionais com escolaridade entre o 1º ciclo e o 12º ano e o outro grupo de técnicos/as superiores com licenciatura e mestrado. Na figura 5 podemos constatar as diferenças de escolaridade entre homens e mulheres.

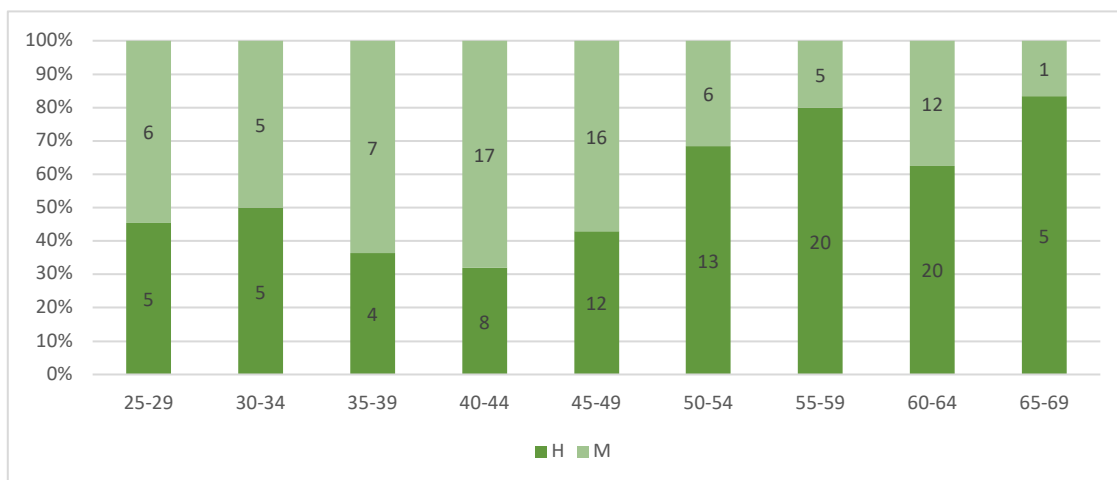
Figura 4 - distribuição por sexo e ano de escolaridade



Podemos aferir que se assiste, também, na Câmara Municipal de Boticas a uma feminização dos níveis mais elevados de escolarização, representando as mulheres a maioria dos recursos humanos com o ensino secundário e o ensino superior.

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

Figura 5 - distribuição por sexo e grupo etário<sup>12</sup>



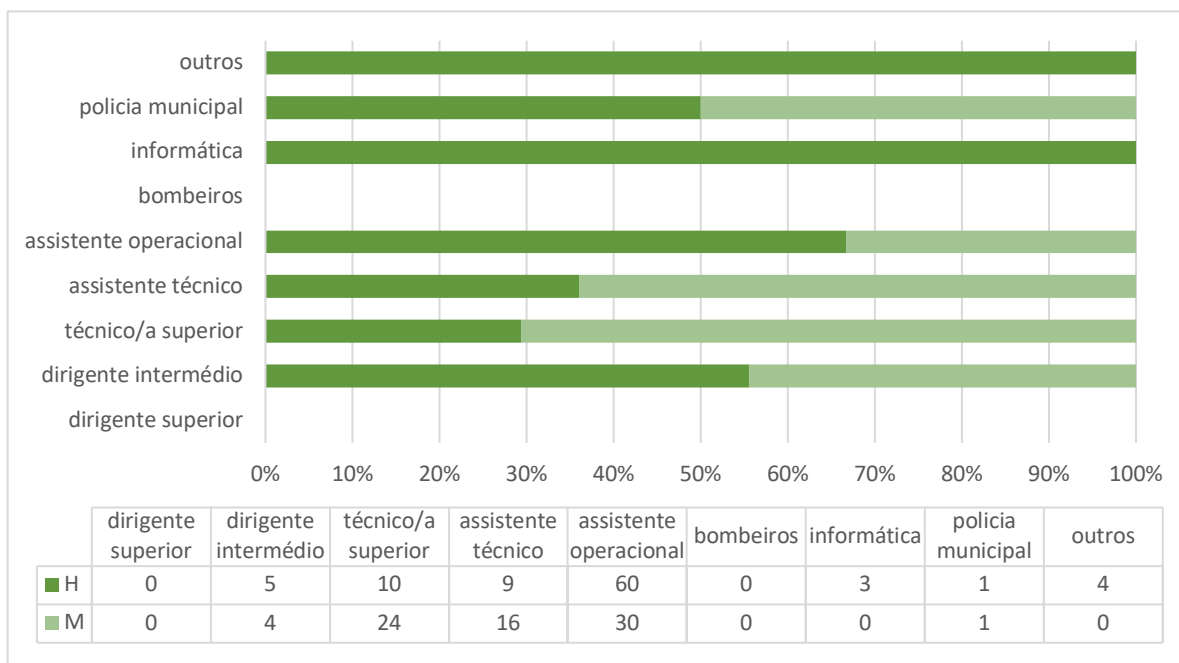
A idade de trabalhadores e trabalhadoras, por escalões etários, situa-se entre os 25 e 64 anos de idade, sendo que é nos intervalos etários dos 40 aos 64 anos que se concentram os/as trabalhadores/as da CMB.

Mais de 66% das pessoas tem mais de 45 anos, sendo a idade média da população trabalhadora da CMB bastante elevada: no caso dos homens, 73% dos trabalhadores têm mais de 45 anos; já as trabalhadoras neste grupo etário, correspondem a 53% do total de mulheres que exercem funções na CMB.

<sup>12</sup> idem

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

**Figura 6 - distribuição por sexo e categoria exercida<sup>13</sup>**



Verifica-se que cerca de 54% de trabalhadores e trabalhadoras têm a categoria profissional de assistente operacional, categoria que corresponde aos níveis mais baixos o que justifica o baixo grau de habilitações de trabalhadores e trabalhadoras da CMB, na sua maioria correspondentes ao 1º, 2º e 3º ciclo do Ensino Básico, como podemos observar na tabela 2.

<sup>13</sup> idem

### III. A memória descritiva como ponto de partida, elaborada em 2020

#### a. A memória descritiva do PIB

O Plano para a Igualdade do Município apresenta-se politicamente fundamentado em 3 linhas argumentativas principais:

1. ***O seu enquadramento nas políticas nacionais para a promoção da igualdade e combate à discriminação***, designadamente no cumprimento do princípio da territorialização presente na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), e seus três planos de ação - Plano de Ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), Plano de Ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) e Plano de Ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).
  - Reconhece assim o papel fundamental dos municípios que atuam numa lógica de proximidade e de concretização dos princípios de uma democracia igualitária;
  - Invoca as responsabilidades dos municípios pelas questões económicas, sociais, culturais e educacionais do território;
  - Reconhece as vantagens instrumentais do desenvolvimento para o município, em termos de acesso a financiamentos (alínea b, Caixa 1) e reputacionais (alínea K e i).



Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025  
Relatório Final

2. ***Associa a elaboração e desenvolvimento do plano a problemas estruturais do território, entendendo a mobilização das intervenções promotoras para igualdade entre mulheres e homens como um elemento-chave de trabalho interseccional:***

- problemas do envelhecimento e discriminação etária (alínea e e g) e dificuldades de mobilidade e de acesso associadas a esta população em forte crescimento, 434,9<sup>14</sup> em 2022;

- problemas da incapacidade (numa lógica de urbanismo inclusivo), identificando as insuficiências do espaço urbano com as suas barreiras arquitetónicas e urbanísticas (ver alíneas f e j da Caixa 1);

- e do combate transversal a todos os eixos de discriminação manifestados por formas de “violência e ódio contra uma pessoa ou grupo de pessoas por causa do seu género, raça, origem étnica ou nacional, religião ou orientação sexual, isto é, as ditas minorias, [que] ainda é habitual acontecer” (Memória descritiva, CMB). (ver alínea i Caixa 1). (ver Caixa 2)

É de notar que na MD o município se compromete a que “o município irá ter por base novos processos de inclusão: admissão de Recursos Humanos com mobilidade reduzida/incapacidade; aposta numa melhoria contínua ao nível físico do espaço público, do edificado, da infoacessibilidade, dos transportes e da comunicação/informação tendente a processos de igualdade e não discriminação em qualquer das possíveis variantes.”

3. ***Entende o Plano para a Igualdade como elemento de resposta aos desafios e problemas intensificados pela pandemia por COVID-19;*** especialmente relativamente às questões que se referem a modalidades de trabalho e de conciliação (apesar de não se encontrarem devidamente explicitados). Não há referência no Relatório de Diagnóstico e no Plano de ação qualquer análise ou medida no âmbito da COVID19.

---

<sup>14</sup> <https://www.pordata.pt/municipios/indice+de+envelhecimento-458>

Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025  
Relatório Final

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025

### Relatório Final

Assim, na memória descritiva podemos encontrar um elenco de 12 benefícios apontados como contributos do PI para o município:

#### Caixa 1: Memória Descritiva. Enquadramento do PI

- a) Define uma clara política municipal de igualdade de oportunidades, tornando o município mais atrativo para residir, trabalhar e visitar, em particular na estrutura física necessária à melhor mobilidade da população;
- b) Comprova, nas candidaturas aos programas comunitários 2020 e 2030, que as medidas e ações financiadas possuem o devido enquadramento nas políticas locais de igualdade de género e de não discriminação, conseguindo-se maiores majorações nas avaliações desses programas comunitários a financiamento;
- c) Apoia os novos entendimentos de saúde preventiva através da igualdade de género e distribuição de tempo e responsabilidade familiar;
- d) Ilustra um Município conciliador, através da (re)organização das obrigações profissionais, familiares, escolares e das atividades cívicas;
- e) Reverte pirâmides demográficas em perda, garantindo, com segurança, aos seus munícipes, que existem soluções, acessíveis e qualitativas, para o crescimento do seu agregado familiar;
- f) Melhora, de forma sustentável, o sistema de mobilidade pelo equilíbrio diário das deslocações e viagens, no desenho de esforços públicos mais amigáveis, seguros e inclusivos;
- g) Incentiva o envelhecimento ativo das comunidades na sua inserção na sociedade, revendo, disruptivamente, a visão estática e isolada;
- h) Desenvolve capacidades tecnológicas facilitadoras da vida quotidiana dos munícipes, abrindo novas possibilidades às telemáticas, ao teletrabalho e outros meios facilitadores das atividades correntes da população;
- i) Promove ações estruturadas para o combate à violência doméstica e segregação racial e étnica;
- j) Atende aos efeitos de segregação residencial, tendo em conta o valor da habitação, os efeitos de gentrificação, em confinamentos obrigatórios ou facultativos;
- k) Promove a melhoria da Qualidade de Vida e da imagem do município perante os seus habitantes, a região e o país;
- l) Promove, por tudo o referido, a Competitividade do município.

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

### **Caixa 2. Explicitação/aprofundamento de objetivos ao nível da violência doméstica**

“O Município evidencia e manifesta preocupação em todos os seus planos e instrumentos sociais em matéria de violência doméstica. Neste campo tenta envolver todas as forças vivas e agentes locais a fim de reunir esforços, numa primeira linha, ao nível da prevenção efetiva e numa segunda linha garantir o devido apoio a estas vítimas e respetivos agregados familiares.

O Município, através do Balcão de Inclusão, constitui-se também como uma das primeiras linhas na sinalização e encaminhamento.

As Forças de Segurança e entidades de saúde são também peças fundamentais deste puzzle complexo de apoio à vítima de violência doméstica. O objetivo deste plano é garantir formação específica e especializada de vários agentes públicos e privados para um atendimento mais direto às vítimas.

Para uma resposta mais rápida e capaz o Município pretende, através deste Plano implementar novas medidas, melhorar a sua estrutura de apoio direto e envolver e formar mais intervenientes especializados no apoio direto à vítima. Paralelamente, é intenção do Município desenvolver medidas e ações estruturadas de Apoio à Vítima estabelecendo, no decorrer desta Operação, alguns protocolos estratégicos (locais, regionais e/ou nacionais) de parceria a fim de melhorar as suas formas de atuação e a sua capacidade de resposta.”

### **Este enquadramento dá origem a 16 objetivos:**

“O.1 Analisar e interpretar a realidade da comunidade, identificando as suas vulnerabilidades e grupos de risco.

O.2 Promover o uso de linguagem inclusiva de modo a sensibilizar e consciencializar a igualdade entre mulheres e homens em todos os documentos e comunicações da responsabilidade do Município.

O.3 Impulsionar a paridade nos órgãos de administração, promovendo a mitigação do estigma na esfera pública.

O.4 Consciencializar a comunidade para uma participação mais responsável e igualitária entre homens e mulheres.

O.5 Contribuir para a diminuição de discriminação ao nível da formação e inserção no mercado de trabalho, através do melhoramento das condições de acesso por parte dos grupos sociais

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025

### Relatório Final

mais vulneráveis, nos quais se enquadram as minorias étnicas, ex-reclusos, imigrantes, mulheres, pessoas com deficiência e pessoas financeiramente desfavorecidas.

O.6 Desenvolver e fomentar uma cultura de igualdade na comunidade, com atenção para a questão da paridade salarial.

O.7 Disponibilizar e dinamizar materiais de sensibilização, de teor informativo e pedagógico, dirigido à comunidade escolar, de modo a fomentar uma sociedade mais justa e igualitária.

O.8 Dotar a comunidade escolar de capacidades para a prevenção de situações de risco, particularmente na violência no namoro, na sexualidade e situações de *bullying*.

O.9 Criar uma rede de cooperação com todos os intervenientes no combate à violência doméstica, com o intuito de uniformizar e clarificar a resposta e o apoio prestado às vítimas.

O.10 Providenciar aos profissionais de saúde instrumentos que possibilitem a identificação prévia de situações de maus-tratos a menores, mulheres, pessoas idosas e portadoras de deficiência.

O.11 Proporcionar, aos profissionais da área social, meios que permitam identificar atempadamente situações de violência contra mulheres e menores e intervir no combate aos casamentos precoces e forçados.

O.12 Desenvolver um conhecimento efetivo sobre as necessidades das pessoas LGBTI e suas formas de discriminação, tendo em conta a orientação sexual, identidade de género e características sexuais.

O.13 Assegurar constitucionalmente a transversalização das questões da orientação sexual, identidade de género e características sexuais.

O.14 Desenvolver mecanismos de apoio e auxílio a vítimas de tráfico de seres humanos, com a criação de programas capazes de oferecer novas oportunidades às vítimas, onde se inclui o acesso a uma formação educacional e medidas de inserção na comunidade.

O.15 Detetar e analisar fatores que possam estar na origem do tráfico de seres humanos, permitindo a adoção de medidas e estratégias de combate a este flagelo.

O.16 Promover ações de sensibilização para a promoção da igualdade e do combate à discriminação em todas as vertentes, onde se enquadra o género, a violência de todas as formas, as desigualdades sociais, o tráfico de seres humanos, a orientação sexual, identidade de género e características sexuais, tanto na vida pública como privada.”

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

**Ainda assim, é tornado explícito que o PI se centra em 3 áreas:**

“a) Na igualdade entre homens e mulheres;

b) Na prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como seja a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género ou as características sexuais;

c) Na prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica. Incluindo grupos vulneráveis como mulheres idosas, ciganas, migrantes, refugiadas e com deficiência.”

O Plano definiu na MD as seguintes áreas temáticas a abordar (independentemente de outras poderem surgir no diagnóstico), importantes para a elaboração do diagnóstico:

a) **Cultura:** reconhecem de forma pertinente a dificuldade de acesso a dados nesta área de intervenção e a sua necessidade; pretendendo identificar agentes, e especialmente compreender os gaps de género na participação em eventos culturais visando a adequação da oferta cultural aos constrangimentos em função do género, escolaridade, recursos económicos

b) **Desporto e Lazer:** é bem identificado o problema da desigualdade de género no acesso à prática desportiva, especialmente a federada, e nos resultados (em termos de condições/apoios e de prémios), bem como problema da falta de paridade nos órgãos de decisão.

c) **Educação e ensino:** apresenta objetivo de intervenção no sistema educativo em duas componentes: - a que se refere aos gaps de género na escolarização da população, no insucesso e abandono escolar, necessidades educativas especiais, apoio social escolar; no que se refere ao contributo da escola na educação para a igualdade e para a não violência.

d) **Emprego:** identificam os problemas estruturais como as baixas qualificações e vulnerabilidades das mulheres no mercado de trabalho (ex. desemprego)

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025

### Relatório Final

- e) **Equipamentos sociais:** é mobilizada a necessidade de conhecer a cobertura e capacidade da rede de instituições para a facilitação da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e a qualidade de vida das famílias e indivíduos.
- f) **Mobilidade e acessibilidade universal:** é bem desenhada esta prioridade por contemplar uma lógica de acessibilidade quer em termos de género, quer em termos de coesão territorial e de eliminação de barreiras urbanísticas e arquitetónicas especialmente impeditivas a pessoas de grupos mais vulneráveis (pop idosa, com incapacidades, crianças, etc)
- g) **Origem racial, étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem:** pretende partir da identificação das “minorias” no território e potenciais situações de discriminação e de exclusão
- h) **Participação política e cívica:** pretende-se identificar gaps de participação na vida política (partidos, movimentos cívicos), mas também nas sessões públicas da autarquia.
- i) **Saúde:** aponta bem 2 dimensões de análise, por um lado a desigualdade de género no acesso a cuidados de saúde, e por outro, a cobertura a adequação dos serviços de saúde existentes, a população inscrita e recursos humanos disponíveis.
- j) **Território e população:** pretende-se uma radiografia sociodemográfica do território, com uma perspetiva de género, e com um enfoque nos problemas específicos do envelhecimento.
- k) **Urbanismo:** são desde logo identificados problemas ao nível do urbanismo adequado às necessidades das mulheres e as particulares lacunas em matéria da mobilidade e dos transportes públicos.
- i) **Violência doméstica e criminalidade:** remete apenas para uma análise dos dados dos diversos tipos de criminalidade no concelho, especialmente os crimes de violência doméstica.

#### **Solicita ainda a identificação de boas práticas.**

Foi confrontado o que era solicitado na Memória Descritiva com o que foi efetivamente apresentado e realizado no Diagnóstico apresentado pela empresa Índice Consultores. Apresentamos uma síntese da análise documental na tabela que se segue.

# Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025

## Relatório Final

**Tabela 2 - síntese comparativa Memória descritiva, relatório Diagnóstico e PMIND**

Memória Descritiva	Relatório de Diagnóstico		PMIND	
	Vertente externa	Vertente interna	Vertente externa	Vertente interna
Cultura	ausente	ausente	ausente	ausente
Desporto e Lazer	prática desportiva (pp.33-34)	ausente	ausente	ausente
Educação e ensino	educação e formação (pp. 30-32)	ausente	Ação nº 3.1 (PAIHM)	ausente
Emprego	enquadramento socioeconómico, este englobando a caracterização do tecido empresarial e a diversos indicadores de atividade, emprego, desemprego e salários médios praticados; (pp.19-29)	Caraterização dos Recursos Humanos do Município (pp.39-49);	Ação nº 1.1; 2.1, 2.2, 2.3, 2.4; (PAIHM)	Ação nº 1, 2 e 3 (PForm, SIADAP e Form IG)
Equipamentos sociais	conciliação da vida profissional, pessoal e familiar (pp.37-38)	ausente	ausente	Ação nº 4
Mobilidade e acessibilidade universal	ausente	ausente	ausente	ausente
Origem racial, étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem	Caraterização demográfica (pp.17-19)	ausente	Ação nº 4.1 e 4.2 (PAIHM)	ausente
Participação política e cívica	movimento associativo e participação igualitária (pp. 36-37)	Indicadores 1 a 6 (pp.63-64)	ausente	ausente
Urbanismo	ausente	ausente	ausente	ausente
Violência doméstica e criminalidade	respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica (pp. 39-40)	código de conduta interno CMB (desde 2011) e está em elaboração um código de conduta específico sobre a prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho	Ação 1 e 2 (PACVMD)	ausente
identificação de boas práticas	Ações de formação, informação e sensibilização (Diagnóstico, pp.34-35) estruturas de apoio, ações e projetos: <input checked="" type="checkbox"/> Cartão Social, que atualmente tem 298 beneficiários/as; <input checked="" type="checkbox"/> Projeto dar Vida aos Anos Envelhecendo; <input checked="" type="checkbox"/> Projeto Recordar é Viver; <input checked="" type="checkbox"/> CLDS 4G - Boticas com Vida; <input checked="" type="checkbox"/> Planos Integrados e Inovadores de Combate ao Insucesso Escolar, com dois projetos a decorrer: Guerreiros de Sucesso/Equipa Multidisciplinar e Guerreiros de Sucesso/Ações de Enriquecimento Curricular. (Diagnóstico,p.38)	Código de conduta da CMB (2011); “trabalhadoras e aos seus trabalhadores a possibilidade de adotarem os horários de trabalho que lhes sejam mais convenientes, de forma a poderem articular melhor a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal. “os horários dos serviços estão também ajustados às necessidade dos trabalhadores e das trabalhadoras” (p.50); Linguagem e comunicação inclusiva (a CMB iniciou um processo de revisão da documentação, comunicação e linguagem internas e de informação (p.51)		



## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

Como podemos verificar, o desenho e explicitação de cada área não só está de acordo com o proposto nos instrumentos e documentos de referência (CIG, LGE, protocolos e financiamento) como apontam com eficácia e pertinência elementos que deveriam estar presentes no diagnóstico.

Porém, o documento apresenta limitações ao remeter para abordagens mais abrangentes, nomeadamente sobre a identificação de dificuldades, expectativas e representações das populações e dos vários grupos-alvo. Isto poderá ter contribuído para um modelo de diagnóstico mais descritivo, baseado em informação/dados indiretos e com reduzida participação e auscultação da população, tal como se se veio a verificar, contrariando o objetivo de mobilização de metodologias de diagnóstico participativas, através do Kit de ferramentas para diagnósticos participativos (CES, 2016).

Também a nível substantivo ou de temáticas, há muito pouca referência a dimensões de análise de género que se manifestam nas famílias e nas comunidades, no mercado de trabalho e instituições, e que são consideradas fundamentais numa avaliação/análise de género, como sejam:

- a divisão sexual do trabalho e os diferentes papéis de género em práticas de cuidado; a participação das mulheres e homens no espaço público e privado;
- o controlo do uso do corpo pelas mulheres; as necessidades práticas e estratégicas de género;
- os diferentes usos do tempo de mulheres e homens; o acesso desigual e controle sobre os recursos, benefícios e serviços por mulheres e homens.

Aparecem mencionadas, contudo, questões sobre participação e acesso em termos de espaço público e questões de mobilidade.

De qualquer modo, na MD são elencadas prioridades claras para o diagnóstico e PI que foram identificadas em pré-diagnóstico, e que serviriam de guia para trabalho aprofundado e prioritário:

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

a nível interno, as profundas assimetrias de género nos/as efetivos/as trabalhadores/as da autarquia, e nos rendimentos médios mensais dessas mesmas pessoas (em todo o município).

A nível externo, o problema do envelhecimento, com as questões da mobilidade, adequação dos espaços, o isolamento e solidão, carência económica, necessidade de promoção da natalidade.

Prevenção e resposta à violência doméstica e violência contra menores

É usado o conceito de “desterritorialização” como justificativa, no seguinte sentido:

«Todos estes indicadores, relativos às camadas frágeis da população, refletem uma problemática bastante importante nomeadamente a possibilidade de existência de um processo de *desterritorialização*, isto é, a quebra de vínculo, uma perda de território, um afastamento em relação aos respetivos espaços de afirmação material e/ou imaterial. Quer a perda ou dificuldade na mobilidade, quer as vítimas de violência doméstica e sua rede de apoio, ou mesmo, todas as vítimas de violência que passam a organizar a sua vivência para evitar os cruzamentos com o agressor ou agressores, vêm-se privadas do acesso por igual ao território, traduzindo-se em mais uma violação aos seus direitos.»

### **b. A encomenda do Plano na MD**

O desenho do Plano para a Igualdade apresenta a ambição de se pensar uma lógica de curto, médio e longo prazos, e dois grandes objetivos: um político/estratégico e outro operativo/transformacional:

“a) Ser um documento estratégico, ou seja, que permita enquadrar a temática da Igualdade e da Não Discriminação enquanto mecanismo de promoção de coesão social e ferramenta de redução de desigualdades no território, nas diferentes áreas de atuação e intervenção do Município;

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025

### Relatório Final

b) Ser um documento operativo, ou seja, que identifique as prioridades estratégicas de intervenção, traduzindo em atividades concretas as intenções políticas e ideológicas do que se pretende para o Município.”

O Plano é apresentado como uma ferramenta para um *mainstreaming* interseccional no combate às desigualdades, com enfoque nos eixos sexo/género, idade e classe social: “que as diferenças de género, idade, condição social ou outras, sejam valorizadas e levadas na definição de políticas e na gestão da nossa sociedade”.

A nível interno propõe:

“a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta;

b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, na área da igualdade e não discriminação;

c) Incluir pelo menos no SIADAP 1 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;

d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;

e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;

f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.”

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

A nível externo, identifica uma rede ampla e diversificada de parceiros no território, para:

- “a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a “Rede de Municípios Solidários”;
- b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
- c) Promover a integração dos objetivos da ENIND na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.”

Prevê-se um processo de monitorização da implementação e elaboração de um Relatório de Execução:

O relatório de execução foi efetuado pela técnica responsável pela execução e monitorização do plano. Foram realizados dois relatórios de execução, um relativo ao ano de 2022 e outro ao 1º semestre de 2023. Cada ação executada descreve e identifica responsáveis, parcerias e avaliação de satisfação de participantes por questionário.

Prevê-se a disseminação do PI e elaboração de respetivo relatório.

Na avaliação são indicados para auscultação os seguintes grupos:

“Os/as Destinatários/as e Agentes a auscultar no processo de Avaliação do Plano são:

- a) Equipa para a Igualdade do Município;
- b) Os/as colaboradores/as do Município;
- c) Entidades locais parceiras na execução do Plano e seus/suas Técnicos/as;
- d) População em geral abrangida pelo Plano.”

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

### **c. A contratualização de empresas para a elaboração do PI**

Para realização do diagnóstico foi contratualizada a empresa Índice ICT & MANAGEMENT LDA<sup>15</sup>, que o realizou entre a data 1 de julho de 2020 e a 30 de novembro de 2021.

Para a elaboração do Plano foi contratada a mesma empresa que o elaborou entre o dia 1 de dezembro de 2021 a 7 de abril de 2022, data da sua aprovação em reunião de câmara.

A Equipa de consultoria foi escolhida por concurso público, segundo informação da equipa interna do Município.

Concluimos ao longo das entrevistas para a elaboração deste relatório de avaliação que a equipa interna do município realizou os contatos e promoveu o envolvimento com os parceiros/as locais, que foram feitos por contactos informais entre técnicos/as da CMB, como foi referido numa das entrevistas

“por exemplo, com as associações; como o município as apoia, temos os planos de atividade ou qualquer informação podemos telefonar; acabamos por fazer tudo de uma forma mais informal”<sup>16</sup>

O cronograma desenhado com a memória descritiva não foi cumprido, na medida em que houve prazos que ficaram comprometidos com a alteração na constituição da equipa interna, desencontros temporais entre programas e prazos, obstáculos administrativos e burocráticos, como nos foi referido:

“numa candidatura, desde [a submissão até à] (...) aprovação, as pessoas que estão a trabalhar nessa e em outras candidaturas ou projetos já poderão ser outras. O intervalo de tempo também influencia; provavelmente nesse [intervalo] perde-se muita coisa;

---

<sup>15</sup> <https://www.indice-consultores.pt/index.php?m=pages&page=home>

<sup>16</sup> Entrevista exploratória com a conselheira interna e a responsável pela execução e monitorização do PIND;

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

temos projetos que só um ano depois é que vêm aprovados; com este tivemos um momento em que tivemos um termo de aceitação que estava errado e que tivemos de alterar; depois tivemos três pedidos de alterações seguidos; entretanto, mudam os técnicos”<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Idem

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

### **d. A Avaliação**

Na memória descritiva estão explicitadas como as “principais dimensões de Análise e Avaliação do Plano” as seguintes:

- “a) Avaliação da **abrangência** temática do Plano em função da sua intervenção em matérias de Igualdade e não discriminação;
- b) Avaliação da **conformidade** das atividades com os instrumentos regulamentares e legais, nacionais e locais;
- c) Avaliação da **estratégia operacional** das atividades em função do **cumprimento dos objetivos**;
- d) Avaliação da **exequibilidade temporal e de recursos** na execução das medidas;
- e) Avaliação do **grau de envolvimento e participação** ativa de pessoas e instituições;
- f) Avaliação da **execução física** das medidas;
- g) Avaliação do grau de **inovação** das atividades;
- h) Avaliação de **satisfação e impacto** do Plano;
- i) Avaliação da **sustentabilidade das atividades** e dos resultados alcançados;
- j) Avaliação do **efeito multiplicador e disseminador** das atividades;
- k) Avaliação de **boas práticas** em Igualdade.”

São indicados os critérios de avaliação solicitados no Guia da CIG:

- “a) **Adequabilidade**: avaliar se a intervenção é adequada ao contexto em que é implementada, tendo em conta as necessidades detetadas, as metodologias utilizadas, os/as destinatários/as e os/as técnicos/as de intervenção;
- b) **Eficácia**: avaliar em que medida as atividades planeadas são realizadas e conseguidos os resultados planeados;
- c) **Eficiência**: avaliar a relação entre os resultados obtidos e os recursos utilizados;
- d) **Execução física**: avaliar o cumprimento de indicadores quantitativos de execução do Plano;

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

- e) **Impacto:** avaliar as mudanças ocorridas ao nível individual ou coletivo, decorrentes da execução das atividades;
- f) **Pertinência:** avaliar se o Plano é pertinente face às necessidades detetadas, se responde ou não aos objetivos planificados, se é ou não pertinente para os/as destinatários/as;
- g) **Reação:** avaliar o grau de satisfação de todas as pessoas que intervêm no processo, desde a sua planificação até aos resultados obtidos;
- h) **Sustentabilidade:** avaliar em que medida a atividade tem condições para perdurar no tempo;
- i) **Transferibilidade/replicabilidade:** avaliar o grau potencial de apropriação/disseminação de práticas para outros contextos.”

### **Estrutura de governação do PI e da área**

É prevista a criação de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local:

“Composta por 5 a 10 pessoas nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal,

A EIVL integrará:

- Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
- Conselheiro/a(s) Local/ais para a Igualdade;
- Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
- Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, entre:

o Um/a investigador/a ou especialista;

o Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município;

o Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.



## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

Foram previstas reuniões de 4 em 4 meses, ao longo da vigência do Plano, com presença superior a 2/3 dos representantes, sendo os encontros devidamente comprovados com a existência de atas, de modo a verificar em que ponto de situação se encontra o plano.

Foi prevista também a nomeação de conselheiros/as locais para a igualdade.

Portanto, indica-se e explicita-se um modelo que, especificamente, envolverá 4 estruturas: a EIVL, a Equipa Técnica Interna e Externa, a Comissão de Acompanhamento, e as/os conselheiros/as locais para a igualdade.

Na verdade, este é um aspeto muito importante para a clarificação de responsabilidades, e poderia ter sido um fator facilitador da concretização, mas também da sustentabilidade do PI.

Figura 8 - Esquema do modelo de governação do PIND



## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

ESTRUTURAS POLÍTICAS E TÉCNICAS	COMPOSIÇÃO	FUNÇÃO
Estrutura de Decisão	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Executivo Municipal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Validar politicamente os principais resultados e eventuais adaptações ao plano;</li> <li>- Constituir um intermediário político para que as orientações do plano sejam adotadas ao nível de cada autoridade competente, no seu âmbito de decisão política.</li> </ul>
Estrutura de Apreciação e Fiscalização	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assembleia Municipal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompanhar e fiscalizar a atividade da câmara municipal;</li> <li>- Apreciar, com base na informação disponibilizada pela câmara municipal, os resultados da implementação do PIND.</li> </ul>
Estrutura de Validação	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Validar os principais objetivos e linhas de ação do PIND;</li> <li>- Avaliar e acompanhar o progresso dos objetivos e das ações desenvolvidas;</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Articular entre a equipa técnica e os vários níveis de governação;</li> </ul>
Estrutura de Desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipa técnica interna e externa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar o PIND de acordo com as realidades atuais e objetivos a atingir;</li> <li>- Acompanhar o desenvolvimento do plano, apresentando dados úteis à sua elaboração;</li> <li>- Propor e conduzir a realização de eventuais adaptações ao plano.</li> </ul>
Estrutura de Acompanhamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conselheira/o(s) Local/ais</li> <li>▪ Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)</li> <li>▪ Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial</li> <li>▪ APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima</li> <li>▪ Instituições Particulares de Solidariedade Social</li> <li>▪ Instituto do Emprego e Formação Profissional</li> <li>▪ Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Boticas</li> <li>▪ Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro</li> <li>▪ Santa Casa da Misericórdia de Boticas</li> <li>▪ Centro de Saúde de Boticas</li> <li>▪ Associações Desportivas e/ou Recreativas</li> <li>▪ Forças de Segurança - GNR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acompanhar o desenvolvimento do plano, transmitindo a sua experiência e informação;</li> <li>- Emitir pareceres (as entidades competentes);</li> <li>- Participar na implementação do plano através do desenvolvimento das propostas.</li> </ul>

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

A mobilização de Organizações Não-Governamentais recai, na MD, em duas instituições: na APAV e na Santa Casa da Misericórdia local, o que reflete e denuncia as limitações locais ao nível de sociedade civil com intervenção especializada e no domínio dos direitos das mulheres e da igualdade e na prevenção de violência de género.

### **IV. Metodologia do trabalho de avaliação**

O processo de avaliação decorreu em três fases de trabalho principais.

- Uma primeira fase de análise dos documentos disponibilizados, dos próprios Diagnóstico e PI, e de pesquisa de registos online. Foi também solicitada informação complementar, como o Relatório de Execução.
- Na segunda fase do processo de avaliação, fez-se uma análise da situação ao nível da execução das medidas previstas no PI, da sua relevância, e de entrevistas focalizadas em 3 dias de trabalho de campo em Boticas (22 e 23 de Maio de 2023), onde se realizaram 3 entrevistas focalizadas de grupo e observação direta. Fez-se também uma breve análise de alguns indicadores relativos ao município.
- A terceira fase de análise permitiu desenhar as Conclusões e Recomendações com vista à implementação e melhoria do Plano para a Igualdade do Concelho de Boticas e da continuidade da ação do município e parceiros/as na promoção da igualdade e não discriminação.

#### **a. Instrumentos utilizados na avaliação do PIND 2022-2025**

##### **Entrevista exploratória**

Inicialmente foi entrevistada a Conselheira para a Igualdade da CMB e coordenadora do Plano Municipal para a Igualdade, que é uma das técnicas superiores da equipa interna do município responsável pela execução, monitorização e avaliação interna do plano.

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

Procurámos conhecer aspetos preliminares acerca dos objetivos, motivações e processos envolvidos no projeto, bem como as necessidades e dificuldades encontradas. Foram ainda solicitados e analisados genericamente os indicadores de concretização das medidas e ações, com vista a obter informação relevante para a fase de Avaliação da execução do Plano.

### **b. Observação participativa na ação de Boas práticas**

No distrito de Vila Real, apenas os concelhos de Boticas e de Vila Pouca de Aguiar estão dedicados à implementação de PIND, de nova geração, provavelmente em resultado de um contexto sociogeográfico pouquíssimo proativo em matéria de políticas públicas de igualdade.

Estando a divulgação do Plano contratualizada à empresa Índice ICT & MANAGEMENT LDA<sup>18</sup>, esta mesma empresa ficou responsável por organizar e dinamizar uma sessão de boas práticas, que decorreu no dia 24 de fevereiro de 2023 e foi assegurada pela formadora Liliane Queirós, em representação da referida empresa.

A ação contou com um total de 20 pessoas, 19 mulheres e 1 homem; esteve presente a Conselheira interna, elementos da equipa interna responsável do PIND, técnicas do município, entidades parceiras do Plano, técnicas de outros municípios do Alto Tâmega e Barroso e também do Distrito de Vila Real que estão igualmente a implementar o Plano Municipal de Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) nos seus concelhos.

O encontro foi organizado em quatro partes:

I - Dinâmica de apresentação

II - Apresentação dos instrumentos orientadores: Guias do *Local Gender Equality*

III - Proposta de trabalho de grupo: 5 participantes por grupo;

Modalidade de trabalho *world* café;

IV - Partilhas em grande grupo.

---

<sup>18</sup> <https://www.indice-consultores.pt/index.php?m=pages&page=home>

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025

### Relatório Final

Participou um elemento da equipa do CES por videoconferência com o objetivo de observar e registar:

- A dinâmica de partilha inter-concelhia e/ou regional
- A motivação e interesses na participação
- Temas e/ou boas práticas

#### **c. Entrevistas focalizadas de grupo (EFG)**

”... Com a realização de *Focus Group*, o objetivo é aprofundar o conhecimento daqueles itens e proporcionar a atores-chave da organização um exercício de reflexividade sobre estas matérias, podendo incidir de forma mais aprofundada sobre problemáticas específicas (Monteiro e Ferreira, 2013).”

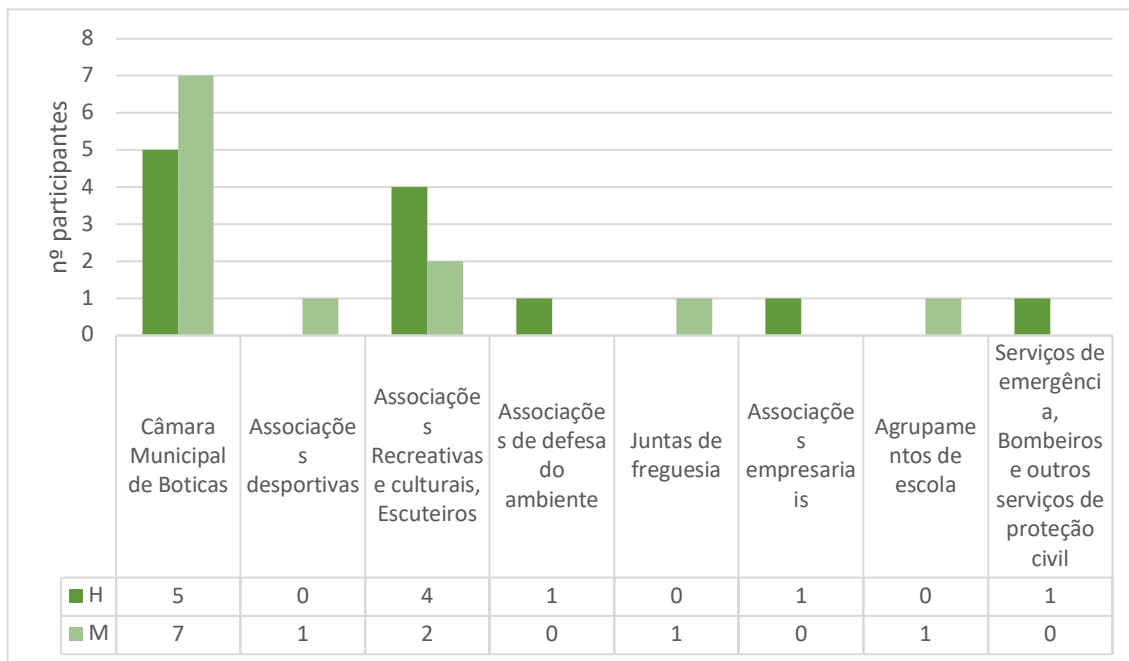
Ouvir os vários grupos intervenientes num processo de transformação, como é o de um PMIND num Município, afigura-se como uma tarefa fundamental para conhecer a perspetiva das pessoas, as aprendizagens e processo de reconhecimento das desigualdades de género no território, a exploração conjunta das dificuldades e das estratégias a adotar. Foram então realizadas 3 entrevistas focalizadas de grupo, nos dias 22 e 23 de junho de 2023, dinamizados por 3 elementos da equipa de avaliação:

- 1 EFG com a Equipa para Igualdade na Vida Local
- 1 EFG com trabalhadores/as e quadros da CMB
- 1 EFG com *Stakeholders* locais

No conjunto das 3 EFG, participaram 24 pessoas, 12 homens e 12 mulheres. As pessoas participantes foram indicadas e convidadas pela CMB considerando o cargo que desempenham no município ou na(s) organização(ões) em que trabalham ou presidem. Verificou-se que vários elementos assumem responsabilidades em várias organizações. No gráfico seguinte apresenta-se uma caracterização breve das pessoas participantes.

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

**Figura 7 - Participantes da EFG por sexo e organização**



Grupo de participantes: 1 mulher assistente técnica, 6 pessoas com funções de técnico/a superior/a, 4 mulheres e 1 homem; as 17 pessoas restantes assumem cargos de chefia, de topo ou intermédios, 9 homens e 8 mulheres.

No início de cada sessão, foram apresentados os objetivos do processo de avaliação, e das próprias entrevistas focalizadas de grupo. Foram acuteladas as questões éticas e deontológicas relativas ao consentimento informado e à garantia de proteção de dados. Foi ainda solicitada autorização de gravação das sessões, autorizada por todas as pessoas através da assinatura do consentimento informado de participação.

Nas EFG, foram ouvidas as pessoas participantes sobre os seguintes temas:

- as desigualdades de género sentidas no território;
- as suas principais preocupações e necessidades;
- as suas perspetivas acerca da desigualdade de género;
- o seu conhecimento acerca do Plano e das medidas em concreto;
- as suas ideias para a melhoria da intervenção;

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

- As suas perspetivas quanto às principais forças, fraquezas, oportunidades e ameaças para o trabalho em prol da igualdade no território.

### **i. EFG – Equipa Local para a Vida em Igualdade:**

A EIVL é constituída por 10 elementos, dos quais apenas participaram 7, por incompatibilidade de agenda.

A equipa foi constituída por despacho presidencial no dia 29 de novembro de 2021.

De modo a prosseguir a sua missão é constituída por elementos do município com responsabilidades nas várias áreas estratégicas para a Igualdade como o urbanismo, recursos humanos, educação e desenvolvimento social, entre outras, e elementos representantes de organizações estratégicas como a saúde, a educação, juntas de freguesia e elementos especialistas em igualdade de género.

A equipa é constituída na sua maioria por mulheres. No grupo focal estavam presentes dois homens e cinco mulheres:

- Conselheira local para a Igualdade (interna) do município de Boticas - Isabel Cristina Gomes Torres
- Chefe de unidade de aprovisionamento e contratação do município de Boticas - Paulo João pereira Jorge
- Chefe de divisão do Urbanismo do município de Boticas - Óscar Lucas
- Técnica superior/jurista do município de Boticas - Gabriela Dias Fernandes
- Técnica superior de engenharia de reabilitação do município de Boticas Sandrina Reis Ferreira
- Técnica superior de psicologia do município de Boticas - Ana Cristina Casas Alves
- Representante efetivo das Freguesias na EIVL, Lúcia Martins Dias Mó, Presidente de Junta de Freguesia de Covas do Barroso.

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

Os elementos presentes na EFG pertencem aos setores do desenvolvimento, educação e desenvolvimento social, aprovisionamento e contratação, Obras municipais, apoio jurídico e uma Presidente de junta de freguesia.

A entrevista focalizada com a EIVL explorou, numa segunda parte, com o grupo, as seguintes questões:

### Caixa de texto nº 4 – questões de partida - Entrevista focalizada de grupo EIVL

#### **2ª questão:**

Gostaríamos de conhecer a vossa experiência como elementos da EIVL:

Qual consideram ser o seu papel e importância?

E quanto à composição? Seriam necessários outros tipos de contributos? De quem?

O que acham da periodicidade, participação e resultados das reuniões? Notam dificuldades em participar? Porquê?

a lista de indicadores da CIG, foi útil? Existem dados desagregados por sexo no município e nos seus serviços? O que falta?

#### **3ª questão:**

Gostaríamos de conhecer a vossa experiência como elementos da EIVL:

Na vossa opinião qual tem sido o impacto interno do plano no município?

E externamente? Quais as principais mudanças?

Que resistências acham que existem?

Alguma vez sentiram que as pessoas não consideram estas áreas de atuação necessárias? Ou que sejam áreas “feministas”?

Ou até sentiram que era uma atividade menor, que diminuía quem a faz?

#### **4ª questão:**

Quais as prioridades?

Modelo de funcionamento da EIVL para o futuro?



## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

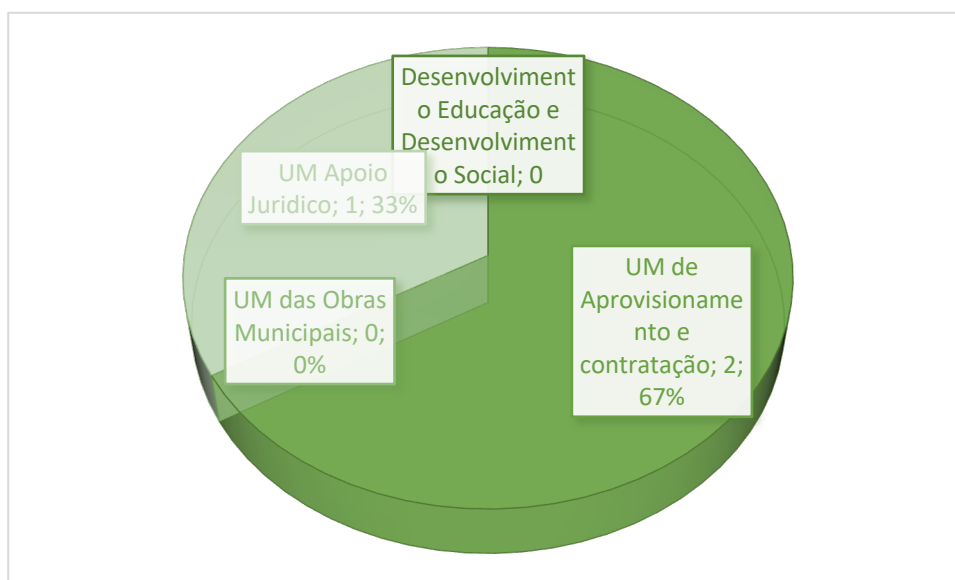
Com a EIVL percorreram-se todas as ações do plano de modo a evidenciar, refletir e encontrar dificuldades, potencialidades e soluções.

Foi pedido também a resposta anónima à matriz de análise do envolvimento dos *stakeholders*.

### ii. EFG com trabalhadores/as e quadros da CMB

Participaram 8 pessoas, cinco mulheres e três homens, distribuindo-se da seguinte forma:

Figura 8 - Participantes EFG trabalhadores/as por unidade municipal



Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025  
Relatório Final

**Caixa de texto nº 5 – questões de partida - Entrevista focalizada de grupo trabalhadores/as  
da CMB**

**1ª questão:**

Gostaríamos de saber o que pensam sobre:

Os papéis de homens e mulheres na sociedade?

Desigualdade remuneratória?

Trabalho de cuidados?

Violência doméstica?

Direitos das pessoas LGBT?

No país? E em Boticas?

**2ª questão:**

Gostaríamos de saber o que pensam sobre a (des) Igualdade de género na Câmara Municipal de Boticas:

Participação das mulheres em cargos de decisão?

Realização de horas extraordinárias?

Possibilidades de conciliar trabalho-família

Segregação das profissões

Valorização de competências masculinas e femininas

Aceitação de pessoas LGBTI

Situações de violência doméstica dos/as funcionários/as

Situações de assédio moral e sexual

**3ª questão:**

Conhece o PMIND da CMB para o período 2022-2025 bem como as suas medidas?

**4ª questão:**

Algumas medidas já estão a ser realizadas. Gostaríamos de saber a sua opinião sobre:

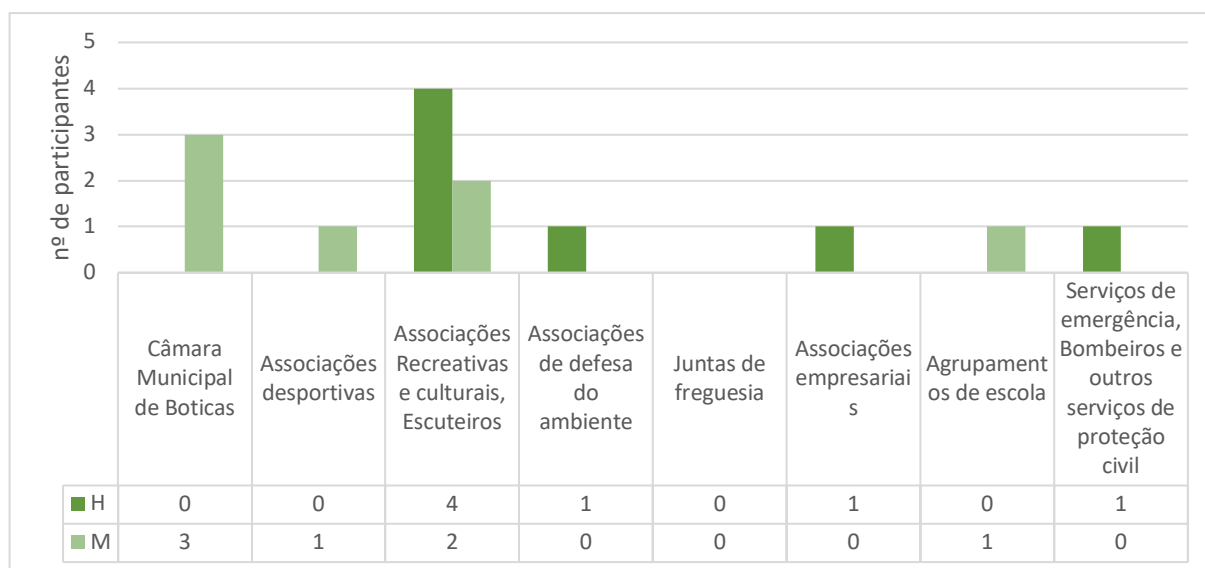
A Integração da linguagem inclusiva nos regulamentos e documentos

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

### iii. Entrevista Focalizada de grupo com representantes dos stakeholders locais

Na EFG com *stakeholders* locais convidados pela CMB a participarem, estiveram presentes 7 homens e 7 mulheres, num total de 14 pessoas.

**Figura 9 – Nº de participantes por organização**



## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

### Caixa de texto nº 6 – questões de partida - Entrevista focalizada de grupo Stakeholders locais

#### 1º questão:

Conhecem o PMIND da CMB para o período 2022-2025 bem como as suas medidas?

Como conheceram?

Acham importante?

Ficaram a saber mais sobre desigualdades que existem aqui no território? Ou acham que aqui não existem?

Acham que este projeto do plano tem tido impacto no município?

E na comunidade?

E nas pessoas?

#### 2º questão:

Gostaríamos de saber a vossa perspetiva acerca da existência de desigualdades de género na nossa sociedade

Em geral

Em Boticas

Há problemas que identificam, mais urgentes/graves do que outros?

Quais?

#### 3ª questão:

Se tivessem de hierarquizar, em termos de trabalho aqui na região que áreas seriam mais importantes no âmbito da igualdade:

Autonomia financeira das mulheres

Isolamento e falta acesso aos serviços das mulheres idosas

Aceitação das pessoas LGBTI

Violência no namoro

Violência doméstica

Ter mais mulheres na política e nas associações

Ter mais mulheres no desporto

#### 4º questão:

Gostávamos de ouvir a vossa opinião acerca da importância que as pessoas dão a estas questões

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

### **d. Recolha de dados a partir da análise de documentos e evidências**

Para esta fase de avaliação procedeu-se à análise de indicadores e evidências recolhidas a partir de documentação fornecida em articulação com a Conselheira para a Igualdade e a equipa interna do plano.

Este processo de análise centrou-se em documentos vários, a saber:

- V. Memória descritiva
- VI. Diagnóstico do PMIND;
- VII. PMIND 2022-2025;
- VIII. Grelha de execução;
- IX. Relatório de execução 2022;
- X. Relatório execução 1º semestre 2023;
- XI. Lista de associações apoiadas pela CMB
- XII. Linha temporal do PMIND
- XIII. Lista de parceiros consultados por indicador do Relatório Diagnóstico
- XIV. Diagnóstico social;
- XV. Plano Social municipal;
- XVI. Brochuras informativas e de divulgação de eventos produzidos pela CMB;  
(acesso no site)
- XVII. Balanço Social da CMB- 2022 (site da CMB)

### **e. Matriz de envolvimento dos *Stakeholders***

A matriz pretende avaliar o grau de envolvimento e empenho, grau de responsabilidade, ganhos com o plano e centralidade para a continuidade do mesmo, de modo a conhecermos as perceções acerca dos/das *stakeholders* envolvidos/as e a envolver no Plano Municipal para a Igualdade. A reflexão foi de registo anónimo, em ficha distribuída para o efeito pela equipa de avaliação

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

### XVIII. Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022-2025

#### a. O relatório do diagnóstico de Igualdade

Este documento foi elaborado pela entidade Índice consultores, entre o dia 1 de julho e 30 de novembro de 2021, apresentado e aprovado juntamente com o Plano Municipal de Igualdade e Não discriminação em reunião de Câmara no dia 7 de abril de 2022 e no dia 29 de abril de 2022 na assembleia municipal.

O diagnóstico e consequente planeamento é uma fase essencial do processo, pois só através de um criterioso, exaustivo e participado levantamento de necessidades se pode construir um Plano que responda às necessidades efetivas e que possa ter impacto na qualidade de vida das pessoas.

Passamos a analisar o Relatório de Diagnóstico, produzido pela equipa externa contratada pela CMB, para a concretização da primeira fase do PMIND.

O documento relatório de diagnóstico é apresentado com uma nota introdutória pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Boticas (CMB), sublinhando uma preocupação com a demografia do território, dirigindo-se às famílias para que “possam viver em igualdade de oportunidades e equidade entre todos/as”.

*Estão ausentes do documento a identificação e uma breve caracterização da equipa responsável pela sua elaboração e acompanhamento, bem como o cronograma que acompanhou todo este processo de diagnóstico. Só posteriormente este documento nos foi facultado (março de 2023), conforme se pode verificar em anexo. A informação de processo está bastante omissa e é escassa no Diagnóstico. Apenas é referida a data de início, a equipa interna e a EIVL, com os respetivos despachos.*

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

### **Sugestão de melhorias:**

Criação de uma página com a ficha técnica do documento (data, autoria: equipa técnica externa e equipa interna de acompanhamento e EIVL, propriedade, edição e publicação)

Identificação/caracterização e fundamentação da seleção da equipa externa que elaborou o diagnóstico;

Criação de uma página com a linha temporal do processo de diagnóstico

O diagnóstico do município de Boticas está organizado em seis secções:

### **Primeira secção: objetivos e metodologia**

Na sua redação “assume-se como um instrumento de identificação e compreensão de um território, dando origem à identificação e priorização das necessidades na organização desse mesmo território (município de Boticas) em matérias alinhadas com a ENIND [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual] (relatório de diagnóstico, p. 9) definindo três objetivos gerais de acordo com os requisitos da candidatura:

- Igualdade entre homens e mulheres;
- Prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, entre outros/as;
- Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo em grupos vulneráveis como mulheres idosas, ciganas, migrantes, refugiadas e com deficiência.

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

Relativamente à metodologia são referidos métodos quantitativos e qualitativos tendo como orientação o Kit de ferramentas para diagnósticos participativos do Projeto Local Gender Equality (2013), para preenchimento da lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local. Esta lista é um dos requisitos mínimos do diagnóstico apontado no Guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis<sup>19</sup> afeto à candidatura pelo organismo responsável, a CIG (Comissão para a Igualdade de Género). São referidas fontes secundárias como o INE, Pordata e “diversos documentos estratégicos emanados e facultados pela autarquia” (Relatório diagnóstico, 10).

São ainda referidos métodos primários como “reuniões/entrevistas com os principais atores sociais do Município e ao questionário aplicado às instituições e associações(...)” (Relatório diagnóstico, p.10)

### **Conclusões e Sugestões de melhoria:**

- A metodologia participativa referida – o inquérito, apenas recolheu dados quantitativos de acordo com a lista de indicadores de partida (anexo 1, do anúncio da candidatura) junto dos parceiros;
- Consulta dos guias do LGE como suporte para ações de diagnóstico participativo setorial quer internamente quer externamente, com *stakeholders* locais;
- A recolha, análise e atualização de um conjunto de indicadores de género é relevante e útil não só para planeamento e monitorização de ações, como também para avaliação e projeção da transformação social consequente; (ver, rede de indicadores para a Igualdade de género; <https://www.cig.gov.pt/area-servicos/servicos/rede-de-indicadores-para-a-igualdade-de-genero/>);
- Publicação e atualização semestral ou anual dos indicadores no site do município;
- Publicação do diagnóstico no site do município;
- A identificação dos documentos estratégicos facultados para consulta e análise (por exemplo, o balanço social 2021).

Avaliação: Relativamente à informação primária referida não existe no Relatório informação acerca da metodologia nem se encontra fundamentada a estratégia de

<sup>19</sup> <https://poise.portugal2020.pt/documents/10180/100593/Anexo+4+-+Guia+de+apoio+à+análise+e+validação+de+produtos+tangíveis.pdf/630840fa-fa9d-4ea2-8762-15df33d6151d>



## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

seleção dos participantes; também não se apresenta informação acerca de quando foram aplicados os métodos e os seus objetivos, conteúdos e resultados de um modo consistente.

### **Segunda secção: legislação nacional, europeia e internacional**

Nesta secção foi descrita e citada legislação de âmbito nacional, comunitário e internacional que consideramos ajustadas “às especificidades do território”

#### **Sugestões de melhorias:**

A CMB manifestou intenção de se tornar signatária da Carta Europeia para a Igualdade, tendo sido enviada a subscrição em 14 de setembro de 2021. Assim, esse poderá e deverá ser um instrumento de referência estratégica (que não está referida no documento);

### **Terceira secção: análise do município de Boticas**

A sua apresentação estrutura-se em duas dimensões de análise: interna (organizacional – Câmara municipal de Boticas) e externa (território, as pessoas e organizações económicas, de educação e sociais)

A dimensão externa descreve características e indicadores:

- Geográficos;
- Demográficos;
- Socioeconómicos (caracterização do tecido empresarial e atividade, emprego e salários médios);
- de educação e formação;
- de prática desportiva;
- de ações de formação, informação e sensibilização;
- de movimento associativo e participação igualitária;
- de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

- de respostas à violência contra as mulheres.

### **Sugestões de melhoria:**

Análise dos dados numa perspetiva interseccional de género, interpretando as desigualdades estruturais de género a partir dos indicadores;

Consequentemente, há a necessidade de auscultar homens e mulheres sobre as várias dimensões da sua vida e os impactos das des/igualdades

Na dimensão interna são igualmente caracterizados quantitativamente os Recursos humanos do município por:

- categoria profissional e área de trabalho;
- antiguidade;
- vínculo laboral;
- e política retributiva.

Assim, considera-se que do ponto de vista da adequabilidade, ou seja, das condições necessárias ao desenvolvimento de um diagnóstico de qualidade no território, parece haver oportunidades de melhoria.

Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025  
Relatório Final

**Tabela 2 - Síntese Relatório de Diagnóstico - Critério adequabilidade**

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
Conformidade com o contratualizado	O relatório de diagnóstico apresentado inclui todos os indicadores relevantes constantes da tabela de indicadores previstas 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)?	não
Mobilização de recursos internos	Existe um despacho interno a identificar o/a coordenador/a , as unidades funcionais ou equipa que levarão a cabo a execução do diagnóstico?	sim
Participação dos <i>stakeholders</i>	Houve participação ativa dos atores locais, públicos e privados, com e sem fins lucrativos, garantindo o envolvimento da comunidade na elaboração do diagnóstico?	sim
	Número total de “SIM”	3

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

### **Caixa de texto nº 6 – anotações sobre os indicadores básicos recolhidos**

Enriquecimento Curricular e Componente de Apoio à família da responsabilidade da CM (no site da CM está um relatório sobre atividades educativas da responsabilidade da CM, relativo ao período 19/20); o indicador 14: a CM ou juntas de freguesia não têm CEI ou CEI + a decorrer?); indicador 15: quais e quantas organizações externas foram envolvidas, método de seleção das partes interessadas, as entrevistas/o questionário?, levantamento de boas práticas nas vertentes interna e externa?; o Balanço social da CM foi consultado(?), não está referenciado;

São referidas as fontes secundárias: INE, Pordata, Município; é referido um questionário e entrevistas e reuniões como fonte primária; estes contatos foram essencialmente para recolha de dados quantitativos em resposta ao anexo 1 – lista de indicadores.

A equipa que levou a cabo a execução do diagnóstico: Isabel Cristina Gomes, Vereadora da Câmara Municipal; Chefe de Divisão de Educação e desenvolvimento social - Teresa Cristina Nogueira Pinto; Técnica superior de Engenharia de reabilitação do município de Boticas - Sandrina Reis Ferreira; Técnica Superior de psicologia do Município de Boticas - Ana Cristina Casas Alves; houve uma estreita colaboração com a equipa de consultadoria Índice-consultores, contratada para esta fase;

Do ponto de vista da Utilidade o relatório de diagnóstico permitiu a recolha e agregação de um conjunto de indicadores imprescindíveis a uma avaliação sensível ao género, evidenciando desigualdades estruturais do território.

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

**Tabela 3 - Síntese Relatório de Diagnóstico - Critério Utilidade**

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
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?	sim
Identificação das necessidades e priorização	Estão claramente identificadas as necessidades e áreas de intervenção prioritárias para a subsequente elaboração do Plano?	não
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?	não
Divulgação do diagnóstico	Os resultados do diagnóstico foram apresentados aos atores locais?	não
Número total de "SIM"		

Parece haver oportunidades de melhoria, considerando que:

os dados são apresentados de modo descritivo;  
 não há uma leitura abrangente ou de integração de género (GED)<sup>20</sup>;  
 parece ter havido um foco nos indicadores mínimos "obrigatórios", apesar destes já permitirem uma avaliação sensível ao género preliminar, apesar de não ter sido feita;  
 a apresentação de dados que não estão desagregados por sexo;  
 outros dados apresentados e não contextualizados, por exemplo: "importa dar especial atenção a estes residentes." referindo-se à população migrante. Porém, ao longo do

---

<sup>20</sup> Uma avaliação sensível ao género vai além da aferição da participação das mulheres no processo de desenvolvimento, focando nas diferentes dimensões que alimentam as desigualdades estruturais de género; propõem determinar as implicações que as ações planeadas têm para homens e mulheres; parte-se da premissa que toda a intervenção de desenvolvimento afeta as atividades diárias, os recursos disponíveis, as funções e responsabilidades, as oportunidades e direitos efetivos das pessoas destinatárias e, por isso, esta deve ser avaliada desde o ponto de vista dos efeitos (esperados e não esperados, positivos e negativos) que produzem as vidas dos homens e das mulheres. Não se trata apenas de fazer as mulheres participantes nos processos de desenvolvimento nem de estudar os avanços da situação das mulheres, mas analisar as diferentes situações de partida de homens e mulheres assim, como, os efeitos diferenciados das políticas em ambos os sexos. Portanto, para a redução da desigualdade é necessário considerar as relações de género existentes (Fajardo, 2010)

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025

### Relatório Final

diagnóstico não existe mais nenhuma referência a esta população; que tipo de atenção especial e porquê? participaram no diagnóstico? Há pelo menos duas referências a pessoas em situação de vulnerabilidade social identificadas com minorias étnicas, deficiência, migrantes, e mulheres idosas. Não existem no documento dados sobre população com deficiência e/ou minorias étnicas residentes em Boticas;

outro aspeto refere-se a uma completa ausência de caracterização ou referência a população LGBTQIA+

não parece haver análise com dados concretos; não há correlação de dados por exemplo, entre idade, rendimento, ocupação, etnia, com recurso ao conceito da interseccionalidade

O relatório diagnóstico e os indicadores apurados deverão ser apresentados e discutidos com *stakeholders* que participaram no inquérito, por exemplo; haverá assim, na continuidade do processo de diagnóstico participativo, maior envolvimento de *stakeholders* e conseqüentemente maior transformação e impacto social.

#### **b. A elaboração, implementação e monitorização do PMIND**

Esta fase contempla a elaboração/atualização do Plano e a sua subsequente implementação.

Considerando as orientações dos documentos enquadradores, o Plano deve ser submetido à aprovação nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais, a vigorar para um período de quatro anos. Após a aprovação do Plano, deve o mesmo ser divulgado quer internamente no Município quer no território, devendo estar acessível ao público, designadamente no sítio na internet do município.

Segundo os mesmos documentos enquadradores das entidades financiadoras, o Plano deve identificar de forma clara e alinhada com a ENIND:

- os domínios de intervenção e respetivos objetivos, devendo abranger, pelo menos, cada umas das matérias previstas para o diagnóstico, e devendo

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

comportar uma dimensão interna e uma dimensão externa, conforme infra descrito;

- medidas concretas de intervenção para cada objetivo e domínio de intervenção;
- metas anualizadas para cada medida, devendo ser específicas, mensuráveis, relevantes/ adequadas, realistas, definidas no tempo, bem como os respetivos indicadores, de resultado e de impacto;
- procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.”

No caso de Boticas, o plano foi elaborado conjuntamente entre a equipa interna do município e a equipa de consultoria contratada.

Na matriz de planeamento são descritos os problemas e/ou necessidades identificados no diagnóstico de igualdade:

Na dimensão externa, no que diz respeito à Igualdade entre Homens e Mulheres são identificados os seguintes aspetos: - a existência de setores de atividade fortemente masculinizadas e outras fortemente feminizadas, reproduzindo o fenómeno da segregação horizontal; a diferença muito acentuada relativamente aos empregadores e às empregadoras, uma vez que 83% são homens e apenas 17% são mulheres; a segregação nas escolhas vocacionais, nomeadamente, os cursos científico-linguísticos de línguas e humanidades são frequentados apenas por alunas (não há nenhum aluno a frequentar este curso) e os cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas como os cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias são frequentados também maioritariamente pelas alunas; é referido outro problema que é a masculinização do desemprego e das prestações sociais, nomeadamente do Rendimento Social de Inserção; por fim, é referida a ausência de escolaridade ou a baixa escolaridade em grupos de mulheres do concelho, de acordo com os Censos 2011.

No diz respeito à violência contra as mulheres e à violência doméstica, é identificada o problema da não existência de nenhum projeto específico de apoio, apesar da existência

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

de um Protocolo de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, estabelecido no ano de 2018, com a Comissão para a Igualdade de Género (CIG) e a Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP), para Boticas integrar a Rede de Municípios Solidários. Na dimensão interna, os problemas e necessidades identificados são a organização de ações de informação, de sensibilização e de formação dos/as funcionários/as da CMB sobre Igualdade de género; integração de objetivos de IG no processo de avaliação de desempenho (SIADAP); e por fim a necessidade de desenvolver ações no âmbito da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Considerando os critérios de adequabilidade descritos na tabela seguinte, parecem ter sido criadas as condições necessárias à implementação do Plano para a Igualdade no território. Vejamos:

**Tabela 4 – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - Critério adequabilidade**

<b>Subcritérios</b>	<b>Descrição</b>	<b>Sim ou não?</b>
<b>Compromisso político</b>	O Plano foi aprovado em Reunião de Câmara e/ou Assembleia Municipal?	sim
<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?	sim
<b>Mobilização dos stakeholders</b>	O Plano prevê a constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local?	sim
<b>Objetivos SMART</b>	O Plano estabelece objetivos SMART para os primeiros 12 meses, para toda a sua vigência (quatro anos) e metas acumuladas até ao final de 2021?	sim
	Número total de “SIM”	

### **Recomendações:**

Da análise da informação primária produzida e da observação realizada, constata-se que importa assegurar apoio especializado à equipa interna e ao Executivo camarário, que possa robustecer a sua vontade e desejo de intervenção. Para isso podem ser estabelecidos protocolos e parcerias com Universidades mais próximas da região, ou



## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

municípios com mais experiência, como tem sido já tentado. Não se trata de meios materiais, mas sim da mobilização de redes de expertise nacionais que possam apoiar a autarquia nesta tarefa.

É importante que o Plano seja dotado de utilidade para a organização e para o território. Este critério pretende avaliar a qualidade intrínseca do Plano para a Igualdade e se este cumpre com os objetivos a que se propõe.

**Tabela 5 - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - Critério utilidade**

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
<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)?	não
<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?	sim
<b>Entidades responsáveis</b>	O Plano identifica de forma clara quem são as entidades responsáveis pela implementação de cada medida?	sim
<b>Identificação dos recursos</b>	O Plano identifica os recursos que são necessários mobilizar para a implementação de cada medida, nomeadamente os recursos financeiros para os primeiros 12 meses de execução do plano para a igualdade (ou até ao final de dezembro de 20218)?	sim
	Número total de "SIM"	4

### Recomendações

“As ações poderão e deverão ser pensadas e executadas num processo participado e de envolvimento quer de *stakeholders*, quer de públicos-alvo;”

“O desenho e planeamento das ações deverá evidenciar os programas, projetos, serviços, redes institucionais operantes no território articulando as respostas às necessidades das pessoas na melhora da sua qualidade de vida;”

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

“Há necessidades e oportunidades de melhoria ao nível da transversalização da perspetiva de género: mais formação de como “(já) se faz igualdade””

“O planeamento das ações deverá ser aperfeiçoado: na fundamentação, na formalização das parcerias e dos recursos e na avaliação das ações e do seu impacto”

O modelo de governação previsto no Relatório do Plano para a Igualdade para o acompanhamento e avaliação do Plano, ao nível da sua boa governação e transparência, apresenta oportunidades de melhoria.

**Tabela 6 - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - Critério Boa governação**

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
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 a apresentação de um relatório dos primeiros 12 meses de execução à Assembleia Municipal, previamente validados pela Equipa para a Igualdade na Vida Local e submetidos ao Executivo Camarário?	sim
Avaliação dos primeiros 12 meses	Está prevista no plano uma avaliação dos primeiros 12 meses de implementação realizada por uma entidade externa e 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
	Número total de “SIM”	4

De acordo com as orientações técnicas da candidatura, recomenda-se:

Os relatórios de execução deverão estar publicados no site do município;

É sempre importante fazer uma apresentação e discussão de resultados com a EIVL (realizada), os parceiros, e os grupos de trabalho que venham a ser constituídos.

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

O Relatório de Execução do Plano para a Igualdade refletiu os primeiros 12 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. Está assim, dividido em dois documentos, dado que a execução das medidas em 2022 foi tendo alguns constrangimentos, designadamente decorrentes da pandemia.

Do ponto de vista da qualidade intrínseca do relatório de execução do Plano para a igualdade, nos primeiros 12 meses de execução e a efetiva implementação das respetivas medidas, ou seja, da sua adequabilidade de execução, verificamos o seguinte:

**Tabela 7 – Relatório de execução do plano - Critério adequabilidade**

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
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
<b>Execução das medidas</b>	O relatório evidencia uma execução superior a 70% das medidas previstas para o respectivo período?	não
<b>Medidas não executadas</b>	Todas as medidas foram executadas ou, caso haja medidas não executadas, o relatório explica as razões que levaram ao não cumprimento das mesmas?	sim
	Número total de "SIM"	3

Recomenda-se e conclui-se que:

Para cada ação há um pedido de avaliação da satisfação dos/as participantes, o que é positivo;

Um problema que originou a não execução de ações, tem a ver com a existência de medidas em outros programas e projetos que "concorrem" para a concretização do Plano para a Igualdade, mas que por serem de outras áreas não são assumidos como tal. Há muitas ações importantíssimas em programas que podem ser assumidas como complementares, na execução dos vários programas, e seria desejável, no futuro, ter

## Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade 2022 – 2025 Relatório Final

uma perspectiva mais dialogante entre os Programas, e menos departamental entre redes e projetos que são convergentes para os mesmos objetivos;

«apesar da taxa de execução das ações ser de 36% em 2022 e em 2023, de 64%, revelando uma clara melhoria na execução, parece haver claros ganhos ao nível da aprendizagem e literacia em igualdade a qual está a ser disseminada junto das entidades parceiras do Plano;

Assim, consideram-se bastante positivos um conjunto de ações que, embora não estivessem previstas no Plano, contribuem de forma significativa para os seus objetivos, e que, por isso, identificamos no subcapítulo 0 deste capítulo.

### **c. Análise e Avaliação das Medidas por dimensão (interna e externa) e Objetivo estratégico**

Todas as medidas previstas em cada plano de ação foram analisadas e discutidas nas sessões de EFG.

No ano de 2022 verificou-se uma taxa de execução de 36%. estavam previstas 14 ações distribuídas por 11 medidas. Na dimensão externa, para as 5 medidas do PAIHM foram concretizadas 25% das ações previstas, 0% das ações do Plano de ação de prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica. Na dimensão interna verifica-se uma maior taxa de execução: 75% das ações previstas foram concretizadas, segundo a informação disponibilizada no relatório de 2022.

**Tabela 8 - Execução das medidas em 2022<sup>22</sup>**

PAIHM									
	Objetivos estratégico	Objetivos específicos/principais	MP	AP	AC	AeC	AnC	% C	
Vertente Externa	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional	2.1. Combater a segregação sexual das profissões	1	1	1	0	0	100	
		2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens	1	4	1	0	3	15	
	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	1	1	0	0	1	0	
	OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana	2	2	0	0	2	0	
			5	8	2	0	6	25%	
PAPCVMD									
	Objetivos estratégico	Objetivos específicos/principais	MP	AP	AC	AeC	AnC	% C	
Vertente externa	OE1 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	1.1. Transversalizar a temática da VMVD	1	1	0	0	0	0	
	OE2 Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção	2.1. Territorializar respostas da RNAVVD e especializar a intervenção	1	1	0	0	0	0	
			2	2	0	0	0	0%	
PAIHM									
	Objetivos estratégico	Objetivos específicos/principais	MP	AP	AC	AeC	AnC	% C	
Vertente Interna	OE1 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 AP	1.3. Integrar a perspectiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP	1	1	1	0	0	100	
		1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspectiva da IMH na AP	1	1	1	0	0	100	
		1.6. Reconhecer e integrar a perspectiva interseccional	1	1	1	0	0	100	
	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	1	1	0	1	0	100	
			4	4	3	2	1	75%	
21		<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>36%</b>	

<sup>21</sup> Tabela síntese execução ano de 2022

<sup>22</sup> Legenda: MP (medida planeada); AP (ação prevista); AC (ações previstas); AeC (ação em curso); AnC (ações não concretizadas); % C (percentagem de concretização)

**Tabela 9 - Execução 2023 (1º semestre)<sup>23</sup>**

PAIHM								
Vertente	Objetivos estratégico	Objetivos específicos/principais	M P	AP	AC	Ae C	An C	% C
Vertente Externa	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional	2.1. Combater a segregação sexual das profissões	1	1	1	0	0	100
		2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens	1	4	2	0	2	50
	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	1	1	1	0	0	100
	OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana	2	2	1	1	0	50
			5	8	5	1	2	63%
PAPCVMD								
Vertente externa	Objetivos estratégico	Objetivos específicos/principais	M P	AP	AC	Ae C	An C	% C
Vertente externa	OE1 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	1.1. Transversalizar a temática da VMVD	1	1	1	0	0	100
		2.1. Territorializar respostas da RNAVVD e especializar a intervenção	1	1	0	0	1	0
			2	2	1	0	1	50%
PAIHM								
Vertente Interna	Objetivos estratégico	Objetivos específicos/principais	M P	AP	AC	Ae C	An C	% C
Vertente Interna	OE1 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 AP	1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP	1	1	1	0	0	100
		1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	1	?	?	?	?	?
		1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional	1	1	1	0	0	100
	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	1	1	0	1	0	0

<sup>23</sup> Legenda: MP (medida planeada); AP (ação prevista); AC (ações previstas); AeC (ação em curso); AnC (ações não concretizadas); % C (percentagem de concretização)

			4	4	3	1	0	75%
<sup>24</sup>		<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>64%</b>

---

<sup>24</sup> Tabela síntese execução ano de 2022

No relatório de execução de 2023, do período de janeiro a junho de 2023, a taxa de execução total é 64% das ações previstas.

Contribuiu para este incremento a concretização das ações de promoção da literacia financeira e digital e as ações de sensibilização de combate à segregação das escolhas vocacionais e profissionais junto das crianças e jovens adolescentes.

Verificou-se um aumento da execução do plano comparativamente a 2022, o que evidencia todo o processo de aprendizagem em curso e também um considerável envolvimento e empenho da equipa interna na concretização dos objetivos do projeto, numa lógica de sustentabilidade. Isso mesmo foi possível apurar nas EFG e na observação realizada.

Vejamos agora de forma mais detalhada a execução das medidas e ações previstas no plano.

#### **i. Dimensão externa**

O que estava previsto no Aviso de financiamento, quanto à dimensão externa era de que esta:

“inclui medidas referentes à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:

- a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a “Rede de Municípios Solidários”;
- b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
- c) Promover a integração dos objetivos da ENIND na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede



Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.<sup>25</sup>”

Como podemos observar em seguida, as medidas de igualdade de género do plano têm vista essencialmente ações previstas na alínea c).

### **Dimensão externa - Ações revistas/concretizadas em 2022 /2023 - Plano Ação Igualdade Homens e Mulheres e sua descrição avaliativa**

**Tabela 10 - Medida 1 PMIND**

<b>Objetivos Estratégico</b>	<b>OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional</b>
<b>Objetivo específico</b>	<b>2.1. Combater a segregação sexual das profissões</b>
	<b>Descrição</b>
<b>Designação da medida</b>	Ações de sensibilização em IG e igualdade nas profissões nas entidades do setor da educação (JI e escola)
<b>Informação da execução</b>	A atividade consistiu na sensibilização das crianças para a igualdade de género nas profissões
<b>Público-alvo</b>	Crianças do Jardim de Infância de Boticas 31 crianças (14 M/17 H) 40 crianças (16 M/24H)
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Agrupamento de Escolas de Boticas Associação de Bombeiros Voluntários de Boticas e Regimento de Infantaria n.º 19 de Chaves
<b>Recursos físicos afetos</b>	Agrupamento de Escolas de Boticas (Jardim de Infância de Boticas)
<b>Data da execução</b>	30/05/2022 07/03/2023
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=bW">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=bW</a> <a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=sab">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=sab</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	Foi realizado um questionário de avaliação às educadoras das duas salas do Jardim de Infância, onde se pode concluir que a atividade teve uma avaliação global satisfatória, e manifestado o interesse na sua continuidade. Foi igualmente administrado um pequeno questionário de avaliação às crianças presentes, tendo sido obtido um resultado favorável relativamente à apreciação da atividade.
<b>Fonte</b>	Relatórios de execução do PMI 2022/23

**Desafios à concretização:**

**CONCRETIZADA**

<sup>25</sup> [https://poise.portugal2020.pt/documents/10180/100593/TO1.06\\_POISE-22-2020-03\\_v2.pdf/ccd4dbd1-8ea0-4d07-9e54-b641ab674a21](https://poise.portugal2020.pt/documents/10180/100593/TO1.06_POISE-22-2020-03_v2.pdf/ccd4dbd1-8ea0-4d07-9e54-b641ab674a21)

**Sugestões de melhoria/continuidade:**

- Reforço e continuidade da formação setorial, através de parcerias nacionais
- Ação com mulheres que exercem cargos políticos ou de chefia/decisão para partilharem a sua experiência
- Ações com homens que exerçam profissões mais feminizadas para testemunharem a sua experiência

**Sugestões de boas práticas & recursos:**

Projeto KINDER (desconstrução de estereótipos desde a infância)

<https://kinder.ces.uc.pt>

Engenheiras por um dia

<https://engenheirasporumdia.pt>

Projeto PARENT (envolvimento paterno e masculino em práticas de cuidado)

<https://parent.ces.uc.pt/>

**Tabela 11 - Medida 2 PMIND**

<b>Objetivos Estratégico</b>	<b>OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional</b>
<b>Objetivo específico</b>	<b>2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens</b>
<b>Informação da execução</b>	Sensibilização para as oportunidades, desafios e especificidades do empreendedorismo feminino, a criatividade na criação do próprio emprego, bem como o papel do projeto individual como ferramenta de inclusão socioeconómica. Garantia das condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.
<b>Público-alvo</b>	Mulheres em situação de desemprego (5 sexo feminino)
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Mais Boticas - Associação Empresarial Botiquense Gabinete de Inserção Profissional
<b>Recursos físicos afetos</b>	Biblioteca Municipal
<b>Data da execução</b>	26/04/2023
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=mbb">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=mbb</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	Foi realizado um questionário de avaliação às formandas, onde se pode concluir que a atividade teve uma avaliação global satisfatória.
<b>Fonte</b>	Relatório de execução 2022 e 2023

**Desafios à concretização:****CONCRETIZADA**

- Participação e envolvimento do público-alvo
- Participação do parceiro GIP

**Sugestões de melhoria/continuidade:**

- Apostar em uma divulgação de proximidade através das associações locais;
- Dar voz à experiência das participantes na 1ª edição;

**Sugestões de boas práticas & recursos:**

IgualPro: as profissões não têm género:

<https://www.eeagrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/projetos/projetos/igualpro-as-profissoes-nao-tem-genero/>

**Tabela 12 - Medida 3 PMIND**

<b>Objetivos Estratégico</b>	<b>OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional</b>
<b>Objetivo específico</b>	<b>2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens</b>
	<b>Descrição</b>
<b>Designação da medida</b>	Ação de capacitação para a criação de iniciativas/ideias económicas
<b>Informação da execução</b>	Garantia de condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, permitindo também promover a capacidade para identificar e aproveitar oportunidades, transformar as ideias em ações e planear e gerir processos para alcançar propósitos profissionais concretos.
<b>Público-alvo</b>	Mulheres em situação de desemprego (10 sexo feminino)
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Mais Boticas - Associação Empresarial Botiquense Gabinete de Inserção Profissional
<b>Recursos físicos afetos</b>	Auditório
<b>Data da execução</b>	16/01/2023
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=8Z">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=8Z</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	Foi realizado um questionário de avaliação às formandas, onde se pode concluir que a atividade teve uma avaliação global satisfatória.
<b>Fonte</b>	Relatório de execução 2022 e 2023

**Desafios à concretização:****CONCRETIZADA**

- Participação e envolvimento do público-alvo
- Participação do parceiro GIP

**Sugestões de melhoria/continuidade:**

- Apostar numa divulgação de proximidade através das associações locais;
- Dar voz à experiência das participantes na 1ª edição;

**Sugestões de boas práticas & recursos:**

Guia Local Gender Equality Gestão de pessoas

**Tabela 13 - Medida 4 PMIND**

<b>Objetivos Estratégico</b>	<b>OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional</b>
<b>Objetivo específico</b>	<b>2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens</b>
	<b>Descrição</b>
<b>Designação da medida</b>	Ações individualizadas de apoio e aconselhamento na elaboração do plano de negócios
<b>Informação da execução</b>	Não foi possível de ser concretizada durante o ano 2022, devido à dificuldade em encontrar recursos humanos para dinamizar a ação, bem como em organizar o público-alvo suficiente e pelas entidades não se poderem associar a esta medida na convocatória do público. Está prevista até ao final do 1º semestre de 2023
<b>Público-alvo</b>	Mulheres em situação de desemprego
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Mais Boticas - Associação Empresarial Botiquense Gabinete de Inserção Profissional
<b>Recursos físicos afetos</b>	Auditório
<b>Data da execução</b>	
<b>Comunicação das evidências</b>	
<b>Avaliação da satisfação</b>	
<b>Fonte</b>	Relatório de execução 2022 e 2023

**Desafios à concretização:****EM CURSO**

- Participação e envolvimento do público-alvo
- Participação do parceiro GIP

**Sugestões de melhoria/continuidade:**

- Apostar numa divulgação de proximidade através das associações locais;
- Dar voz à experiência das participantes na 1ª edição;

### Sugestões de boas práticas & recursos:

Guia Local Gender Equality Gestao de pessoas

**Tabela 14 - Medida 5 PMIND**

<b>Objetivos Estratégico</b>	<b>OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional</b>
<b>Objetivo específico</b>	<b>2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens</b>
	<b>Descrição</b>
<b>Designação da medida</b>	Atribuição de menção honrosa mulher empreendedora do ano
<b>Informação da execução</b>	Apesar de ser uma ação delineada no Plano Municipal, prevê-se que seja uma ação não passível de ser concretizada
<b>Público-alvo</b>	Empresárias da região
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Mais Boticas - Associação Empresarial Botiquense
<b>Recursos físicos afetos</b>	Auditório
<b>Data da execução</b>	
<b>Comunicação das evidências</b>	
<b>Avaliação da satisfação</b>	
<b>Fonte</b>	Relatório de execução 2022 e 2023

### Desafios à concretização:

**NÃO REALIZADA**

### Sugestões de melhoria/continuidade:

### Sugestões de boas práticas & recursos:

#### Premio Emprendedoras – Madrid

(<https://www.madrid.es/portales/munimadrid/es/Inicio/Igualdad-y-diversidad/Transversalidad-de-genero/?vgnextfmt=default&vgnextoid=1f6dad16488d2610VgnVCM2000001f4a900aRCRD&vgnnextchannel=c426c05098535510VgnVCM1000008a4a900aRCRD&idCapitulo=10279502>)

**Tabela 15 - Medida 6 PMIND**

<b>Objetivos Estratégico</b>	<b>OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género</b>
<b>Objetivo específico</b>	<b>3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes</b>
	<b>Descrição</b>
<b>Designação da medida</b>	Ações de sensibilização em IG e igualdade de escolhas académicas (escola)
<b>Informação da execução</b>	Promoção de uma educação escolar livre de estereótipos de género entre raparigas e rapazes e, em simultâneo, resposta a uma problemática identificada sobre as escolhas académicas no Ensino Secundário.
<b>Público-alvo</b>	Alunas e alunos 9º ano de escolaridade - 29 alunos (17 do sexo feminino/12 sexo masculino)
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Agrupamento de Escolas de Boticas
<b>Recursos físicos afetos</b>	Agrupamento de Escolas de Boticas
<b>Data da execução</b>	24/02/2023
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=fab">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=fab</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	Foi realizado um questionário de avaliação aos alunos e alunas, onde se pode concluir que a atividade teve uma avaliação global satisfatória.
<b>Fonte</b>	Relatório de execução 2022 e 2023

**Desafios à concretização:**

**CONCRETIZADA**

Articulação com docentes e a gestão da execução dos programas curriculares

**Sugestões de melhoria/continuidade:**

- integração e articulação o programa de Cidadania do Agrupamento
- Formação setorial

**Sugestões de boas práticas & recursos:**

Engenheiras por um dia

Equi-X: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/01/Manual-EQUIX.pdf>

Tabela 16 - Medida 7 PMIND

<b>Objetivos Estratégico</b>	<b>OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social</b>
<b>Objetivo específico</b>	<i>7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana</i>
	<i>Descrição</i>
<b>Designação da medida</b>	Ações de alfabetização e capacitação digital para grupos de pessoas com baixa escolaridade
<b>Informação da execução</b>	Sensibilização para os desafios do empoderamento num mundo em mudança, o papel do “eu” como agente de transformação e inclusão socioeconómica e, ainda, a promoção do empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica.
<b>Público-alvo</b>	Pessoas em situação de risco de exclusão e pobreza Grupo identificado com menor escolaridade - 4 participantes (2 sexo feminino/2 sexo masculino)
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Gabinete de Inserção Profissional Centro de Emprego
<b>Recursos físicos afetos</b>	Biblioteca Municipal
<b>Data da execução</b>	26/04/2023
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=nbb">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=nbb</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	Foi realizado um questionário de avaliação aos formandos, onde se pode concluir que a atividade teve uma avaliação global satisfatória.
<b>Fonte</b>	Relatório de execução 2022 e 2023

**Desafios à concretização:**

**CONCRETIZADA**

- Dificuldade em encontrar recursos humanos para dinamizar a ação
- E pelas entidades tomarem posição de não se poderem associar a esta medida, nomeadamente na convocatória do público, nomeadamente o GIP

**Sugestões de melhoria/continuidade:**

- Alargar a ação a outros públicos, por exemplo idosos/as
- Envolver parceiros como as associações culturais e recreativas, a santa Casa da Misericórdia
- Divulgar com o apoio dos parceiros locais e junto das pessoas, por exemplo, porta a porta ou nas missas

**Sugestões de boas práticas & recursos:**

- “Eu sou digital”

<https://eusoudigital.pt>

**Tabela 17 - Medida 8 PMIND**

<b>Objetivos Estratégico</b>	<b>OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social</b>
<b>Objetivo específico</b>	<b>7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana</b>
	<b>Descrição</b>
<b>Designação da medida</b>	Ações de sensibilização em gestão do orçamento familiar e doméstico
<b>Informação da execução</b>	Não foi ainda possível ser concretizada, devido à dificuldade em encontrar recursos humanos para dinamizar a ação.
<b>Público-alvo</b>	Pessoas em situação de desemprego Pessoas beneficiárias do RSI
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Gabinete de Inserção Profissional Centro de Emprego
<b>Recursos físicos afetos</b>	Auditório Municipal Biblioteca Municipal
<b>Data da execução</b>	
<b>Comunicação das evidências</b>	
<b>Avaliação da satisfação</b>	
<b>Fonte</b>	Relatório de execução 2022 e 2023

**Desafios à concretização:**

**NÃO CONCRETIZADA**

- Dificuldade em encontrar recursos humanos para dinamizar a ação.



**Dimensão externa - Ações revistas/concretizadas em 2022 - Plano de Ação**  
**Prevenção e combate à Violência contra as mulheres e Violência Doméstica**

**Tabela 18 - Medida 9 PMIND**

<b>Objetivos Estratégico</b>	<b>OE1 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</b>
<b>Objetivo específico</b>	<b>1.1. Transversalizar a temática da VMVD</b>
	<b>Descrição</b>
<b>Designação da medida</b>	Desenvolvimento de ações de sinalização/divulgação direcionadas para públicos distintos
<b>Informação da execução</b>	Foram realizados cartazes para divulgação na comunidade em geral, bem como no site e redes sociais do Município, de forma a assinalar duas datas: O Dia Municipal da Igualdade e o Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres
<b>Público-alvo</b>	Comunidade em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	CIG Agrupamento de Escolas de Boticas Escuteiros GNR
<b>Recursos físicos afetos</b>	Comunidade em geral
<b>Data da execução</b>	24/10/2022 25/11/2022 8/3/2023
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/eventos/default.php?id=964">https://www.cm-boticas.pt/eventos/default.php?id=964</a> <a href="https://www.cm-boticas.pt/eventos/default.php?id=971">https://www.cm-boticas.pt/eventos/default.php?id=971</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	Não foi realizada uma avaliação formal.
<b>Fonte</b>	Relatório de execução do PMI 2022

**Desafios à concretização:**

**CONCRETIZADA**

**Sugestões de boas práticas & recursos:**

Campanhas pela positiva e com informação de serviços de apoio <https://www.cig.gov.pt/area-portal-da-violencia/violencia-contra-as-mulheres-e-violencia-domestica/campanhas/campanha-ditadosimpopulares/>

**Tabela 19 - Medida 10 PMIND**

<b>Objetivos Estratégico</b>	<b>OE2 Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção</b>
<b>Objetivo específico</b>	<b>2.1. Territorializar respostas da RNAVVD e especializar a intervenção</b>
	<b>Descrição</b>
<b>Designação da medida</b>	Definição de uma resposta mais especializada de intervenção   Criação de uma linha telefónica de apoio à VVD
<b>Informação da execução</b>	Não foi realizado em 2022, no entanto, foi uma questão abordada junto da CIG devido às condições de execução.
<b>Público-alvo</b>	Vítimas de violência doméstica Pessoas em risco de exposição a situações de violência
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	CIG ANMP
<b>Recursos físicos afetos</b>	
<b>Data da execução</b>	
<b>Comunicação das evidências</b>	
<b>Avaliação da satisfação</b>	
<b>Fonte</b>	Relatório de execução do PMI 2022

**Desafios à concretização:**

**NÃO CONCRETIZADA**

**Sugestões de boas práticas & recursos:**

Articular com a resposta regional da Cruz Vermelha no âmbito da RNCVD de modo a assegurar um plano de ação que contemple além da resposta especializada no atendimento e acompanhamento de vítimas de violência, a realização de campanhas locais de prevenção transversais à população: desde as crianças, jovens, famílias e/ou adultos/as e idosos/as envolvendo as instituições/organizações e empresas, associações culturais, desportivas e ambientais

## ii. Dimensão interna

A dimensão interna do Plano deveria incluir medidas referentes à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:

- a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta;
- b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
- c) Incluir pelo menos no SIADAP 1 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
- d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
- e) Criar medidas de promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
- f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.”

O PMIND em análise focou-se no objetivo estratégico: OE1 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 AP, apostando em três áreas específicas b), c) e e).

Analisámos as ações levadas a cabo e em curso, em conjunto com a EIVL e os/as trabalhadores/as do município.

**Tabela 20 - Medida 11 PMIND**

<b>Objetivos Estratégico</b>	<b>OE1 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 AP</b> <b>1.3. Integrar a perspectiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP</b>
<b>Objetivo específico</b>	
	<b>Descrição</b>
<b>Designação da medida</b>	Inclusão de ações de formação em igualdade e não discriminação (na perspetiva interseccional e/ou de comunicação institucional), no próximo Plano de Formação
<b>Informação da execução</b>	Foi realizada uma ação de formação interna sobre igualdade de género e não discriminação;
<b>Público-alvo</b>	Trabalhadoras e trabalhadores da CM Boticas 20 Participantes (13 sexo feminino/ 7 sexo masculino)
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Índice
<b>Recursos físicos afetos</b>	Salão Nobre do Município
<b>Data da execução</b>	18/11/2022
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=IY">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=IY</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	Foi realizado um questionário de avaliação da satisfação aos participantes, tendo sido obtido um impacto muito positivo e demonstrado interesse em dar continuidade a ações desta temática.
<b>Fonte</b>	Relatório de execução do PIM 2022

**Desafios à concretização:**

**CONCRETIZADA**

- Angariação de formador/a com formação e experiência na área

**Sugestões de melhoria/continuidade:**

- Diagnóstico de necessidades de formação
- Plano de anual de formação sectorial
- linguagem e comunicação inclusiva (formação e divulgação)
- Código de prevenção e combate ao assédio
- Divulgação interna e externa das boas práticas no âmbito da Conciliação
- Parceria com CITE e laboratório s formativos

**Sugestões de boas práticas & recursos:**

CITE

- Laboratórios

- OIT manual equipas mistas (?)

- LGE Gestão de pessoas

- LGE prevenção e combate á violência no trabalho

Nota: considera-se a ação concretizada na medida em que introduziu o tema da IG no plano de formação dos/as colaboradores/as da Câmara Municipal. Porém, esta ação é sobretudo de diagnóstico de necessidades, planificação e execução da formação em IG numa perspetiva sensível ao género, interseccional e estratégica ao nível das áreas setoriais das políticas locais.

**Tabela 21 - Medida 12 PMIND**

<b>Objetivos Estratégico</b>	<b>OE1 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 AP</b>
<b>Objetivo específico</b>	<b>1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspectiva da IMH na AP</b>
	<b>Descrição</b>
<b>Designação da medida</b>	Definição de objetivos de promoção da IHM
<b>Informação da execução</b>	Foi realizada, na medida em que o serviço de recursos humanos do Município considerou que os objetivos do SIADAP definidos já promovem a IHM.
<b>Público-alvo</b>	Recursos Humanos CM Boticas
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Não se aplica
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não se aplica
<b>Data da execução</b>	2022
<b>Comunicação das evidências</b>	Recursos Humanos CM Boticas
<b>Avaliação da satisfação</b>	Não se aplica
<b>Fonte</b>	Relatório de execução do PIM 2022

**Desafios à concretização:****CONCRETIZADA (sem evidências)****Sugestões de melhoria/continuidade:**

- o Balanço social deverá apresentar todos os indicadores com valores desagregados por sexo

- recolha e análise de indicadores sensíveis ao género

- Formação setorial

### Sugestões de boas práticas & recursos:

Consultar LGE gestão de pessoas

Nota: esta ação considerou-se executada, foi discutida nos EFG da EIVL e dos/as trabalhadores/as do município, não havendo consenso sobre a existência de objetivos de IG ou a necessidade de os definir. Parece-nos que há necessidade de evidências sugerindo-se uma auditoria de género aos processos de avaliação de desempenho da Câmara Municipal, o que pode, oportunamente, ser transversal a toda a gestão de recursos humanos.

**Tabela 22 - Medida 13 PMIND**

<b>Objetivos Estratégico</b>	<b>OE1 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 AP</b>
<b>Objetivo específico</b>	<b>1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional</b>
	<b>Descrição</b>
<b>Designação da medida</b>	Ação de sensibilização que promova a interseccionalidade das medidas implementadas
<b>Informação da execução</b>	Foi realizada uma ação de formação interna sobre igualdade de género e não discriminação, para os funcionários da Câmara Municipal de Boticas, com uma breve contextualização histórica e legislativa da igualdade em Portugal, dos planos nacionais, bem como da clarificação de diversos conceitos.
<b>Público-alvo</b>	Recursos Humanos CM Boticas
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Índice
<b>Recursos físicos afetos</b>	Salão Nobre do Município
<b>Data da execução</b>	18/11/2022
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=IY">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=IY</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	Foi realizado um questionário de avaliação da satisfação aos participantes, tendo sido obtido um impacto muito positivo e demonstrado interesse em dar continuidade a ações desta temática.
<b>Fonte</b>	Relatório de execução do PIM 2022

### Desafios à concretização:

**CONCRETIZADA**

**Sugestões de melhoria/continuidade:**

plano anual de formação em IG e Não discriminação de acordo com as necessidades dos/as colaboradores/as e objetivos estratégicos do plano

**Tabela 23 - Medida 14 PMIND**

<b>Objetivos Estratégico</b>	<b>OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional</b>
<b>Objetivo específico</b>	<b>2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar</b>
	<b>Descrição</b>
<b>Designação da medida</b>	<b>M: 14</b> Realização um inquérito por questionário aos RH, de forma a realizar um levantamento de necessidades no âmbito da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal
<b>Informação da execução</b>	Em curso
<b>Público-alvo</b>	Recursos Humanos CM Boticas Recursos Humanos Parceiros Sociais
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas Parceiros Sociais
<b>Entidades parceiras</b>	Câmara Municipal de Boticas Parceiros Sociais
<b>Recursos físicos afetos</b>	Não se aplica
<b>Data da execução</b>	
<b>Comunicação das evidências</b>	
<b>Avaliação da satisfação</b>	
<b>Fonte</b>	Relatório de execução do PIM 2022

**Desafios à concretização:****EM CURSO**

- falta de informação e de modelos para a elaboração do questionário
- falta de competências especializadas na área

**Sugestões de melhoria/continuidade:**

- Diagnóstico de necessidades e interesses dos/as colaboradores/as do município
- Formação em conciliação da vida profissional, pessoal e familiar
- Implementação da NP 4552, de 2022
- Parcerias estratégicas, por exemplo a AGREF
- Divulgação interna e externa
- sensibilização e mobilização das empresas locais para as questões da conciliação, especialmente daquela que é a principal empregadora no território.

**Sugestões de boas práticas & recursos:**

LGE gestão de pessoas

- benchmarking com a Camara Municipal de Lagoa: <https://www.cm-lagoa.pt/municipio/camara-municipal/gestao-autarquica?folders list 8 folder id=45>

- CITE: laboratórios <https://cite.gov.pt/ultima-edicao>

### **Ações não previstas no Plano e Boas práticas**

Nas entrevistas focalizadas de grupo foi possível descobrir um conjunto de ações e atividades realizadas que consideramos da maior relevância para os objetivos do Plano.

Ações não previstas mas **realizadas** em 2022:

A Participação na 16ª edição da Universidade Júnior acontece em período de férias letivas podendo ser entendida como uma resposta de apoio à família, na garantia de atividades de ocupação de tempos livres das crianças e jovens, suportadas financeiramente pelo município, aliviando o custo às famílias sobre esta necessidade.

Garante também, a inserção ou permanência no mercado de trabalho dos/as responsáveis parentais, esta situação afeta sobretudo as mulheres (mães, avós) o que condiciona a sua autonomia e rendimento disponível, agravando-se nas famílias e mulheres mais pobres.

Esta ação também contribui para o combate ao abandono escolar e é um incentivo à realização de um projeto profissional mais qualificado para cada jovem. Dado que a seleção dos/as jovens para integrarem o projeto é da responsabilidade do município, importa que seja sensível ao género e questões interseccionais como classe social, etnia, lugar de origem (p. ex. a freguesia mais isolada).

É uma ação de duplo impacto, quer para a conciliação familiar quer para a promoção das qualificações dos/as jovens num futuro próximo.



**Tabela 24 - Participação na 16ª edição da Universidade Júnior**

<b>Designação da medida</b>	Participação na 16ª edição da Universidade Júnior
<b>Informação da Execução</b>	Iniciativa destinada aos estudantes do 5º ao 11º ano de escolaridade, permitindo aos/às jovens conhecer as 14 faculdades da UP, a Escola de Negócios - Porto Business School, várias unidades de investigação e também participar em diversas actividades e projetos relacionados com as ciências, tecnologias, humanidades, artes e desporto. A iniciativa visa promover o gosto pelo conhecimento em múltiplas áreas, suscitar o interesse pelos estudos superiores, proporcionar a familiarização com o ambiente académico e, ainda, contribuir para a escolha de um percurso vocacional dos/as participantes. A Câmara Municipal de Boticas suporta a totalidade das despesas inerentes à presença dos/as jovens na Universidade Júnior, nomeadamente através do pagamento da propina, alojamento e transporte.
<b>Público-alvo</b>	30 Crianças do 5.º ao 11.º ano
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Universidade do Porto
<b>Recursos físicos afetos</b>	Universidade do Porto
<b>Data da Execução</b>	25/07/2022 a 29/07/2022
<b>Comunicação/Evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=ZW">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=ZW</a>
<b>Avaliação</b>	Não se aplica

A existência de serviços de apoio à família com filhos/as pequenos/as ou em idade escolar, gratuitos, são fundamentais sobretudo para pais, mães ou responsáveis parentais em idade ativa.

Consideramos assim, a ação de atividades de ocupação de Tempos Livres 2022 essencial na resposta às necessidades de conciliação dos trabalhadores e das trabalhadoras com dependentes a cargo, nomeadamente crianças e jovens, ao longo das férias letivas.

**Tabela 25 - Atividades de Ocupação de Tempos Livres 2022**

<b>Designação da medida</b>	Atividades de Ocupação de Tempos Livres 2022
<b>Informação da Execução</b>	Projeto social que decorre nos meses de julho e agosto, de maneira a ocupar as férias escolares de forma ativa e divertida, mediante a participação em diversas atividades de caráter lúdico, desportivo e cultural. Revela-se de grande importância para muitas famílias do Concelho, uma vez que a maioria dos pais e encarregados de educação não dispõem de outra opção para ocupar as crianças durante o período em que não há atividades letivas.
<b>Público-alvo</b>	Cerca de 120 crianças e jovens do Concelho, com idades compreendidas entre os 3 e os 14 anos
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	-
<b>Recursos físicos afetos</b>	Jardim de Infância de Boticas Pavilhão Multiusos de Boticas Piscinas Municipais
<b>Data da Execução</b>	Julho e Agosto de 2022
<b>Comunicação/Evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=LX">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=LX</a>
<b>Avaliação</b>	Não se aplica

O acesso gratuito a materiais ou manuais escolares é um benefício importante para as famílias com filhos/a na escola, aliviando os custos com a educação, por um lado, e por outro é garante de equidade no acesso à educação de qualidade e prevenção do abandono escolar.

**Tabela 26 - Oferta dos cadernos de atividades a todos/as os/as alunos/as matriculados/as no Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro**

<b>Designação da medida</b>	Oferta dos cadernos de atividades a todos os alunos/as matriculados/as no Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro
<b>Informação da Execução</b>	Como tem vindo a acontecer nos últimos 24 anos letivos, a autarquia continua a dar prioridade às políticas de apoios à Educação, nomeadamente através da entrega dos cadernos de atividades, o “Diário do/a Estudante” e o acesso à plataforma educativa “Escola Virtual”. Traduz-se num importante apoio para muitas famílias que, com o arranque do novo ano escolar, têm despesas acrescidas para fazer face às necessidades dos filhos/as ou educandos/as.
<b>Público-alvo</b>	Todos/as os/as alunos/as matriculados/as no Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro, cerca de 300
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro
<b>Recursos físicos afetos</b>	Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro
<b>Data da Execução</b>	15/09/2022
<b>Comunicação/Evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=TX">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=TX</a>
<b>Avaliação</b>	Não se aplica

Entendemos esta medida como um benefício atribuído às famílias ao garantir um presente, gratuito, a cada criança do 1º ciclo, do município.

*Tabela 27 - Prendas de Natal 2022*

<b>Designação da medida</b>	Prendas de Natal
<b>Informação da Execução</b>	Ofertas de Prendas de Natal às crianças dos Jardins de Infância de Beça e Boticas e aos alunos do 1º Ciclo do Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro, uma iniciativa desenvolvida pelo município há já vários anos consecutivos.
<b>Público-alvo</b>	Crianças do pré escolar e 1.º ciclo, cerca de 350
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro
<b>Recursos físicos afetos</b>	Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro
<b>Data da Execução</b>	15/12/2022
<b>Comunicação/Evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=RY">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=RY</a> <a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=QY">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=QY</a>
<b>Avaliação</b>	Não se aplica

Por poder ser considerada uma medida de incentivo à natalidade, esta medida é também um benefício que permite aliviar os custos inerentes ao cuidado, nos primeiros anos das crianças.

Sugere-se que esta medida seja integrada em campanhas de promoção da parentalidade corresponsável, literacia de direitos na parentalidade como, por exemplo, as licenças partilhadas.

*Tabela 28 - “Enxoval do Bebê”*

<b>Designação da medida</b>	“Enxoval do Bebê”
<b>Informação da Execução</b>	No seguimento da política de coesão social e de incentivo à natalidade da Câmara Municipal de Boticas, ocorre a entrega dos apoios relativos ao “Enxoval do Bebê”, uma comparticipação financeira no valor de mil euros. Cada bebé beneficia ainda até aos três anos de idade de um apoio mensal de cinquenta euros
<b>Público-alvo</b>	28 Agregados familiares residentes no Concelho
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Não se aplica
<b>Recursos físicos afetos</b>	Salão Nobre dos Paços do Concelho
<b>Data da Execução</b>	21/12/2022
<b>Comunicação/Evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=sZ">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=sZ</a>
<b>Avaliação</b>	Não se aplica

O Cartão Social do Múncipe é uma medida de ação social que, pelo seu período de implantação, poderá contribuir com indicadores de avaliação de impacto da medida junto das mulheres e homens apoiados no período de 2011 até ao presente.

**Tabela 29 - Cartão Social do/a Múncipe**

<b>Designação da medida</b>	Cartão Social do Múncipe
<b>Informação da Execução</b>	Apoio social implementado desde 2011. Foi implementado para minimizar as situações de insuficiência económica de algumas famílias, idosos/as com rendimentos mais baixos, múncipes portadores/as de deficiência, reformados/as por invalidez ou famílias numerosas e monoparentais; permite que os/as beneficiários/as usufruam de uma partilha financeira que varia mediante o valor das despesas apresentadas.
<b>Público-alvo</b>	Cerca de 180 residentes no Concelho de Boticas
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Não se aplica
<b>Recursos físicos afetos</b>	Salão Nobre dos Paços do Concelho
<b>Data da Execução</b>	21/12/2022
<b>Comunicação/Evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=tZ">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=tZ</a>
<b>Avaliação</b>	Não se aplica

A ação de literacia judicial é inovadora e necessária de modo a aproximar as cidadãs e cidadãos da justiça, garantindo o conhecimento de direitos, mas também a capacitação para os exercer.

**Tabela 30 - Ação de Literacia Judicial**

<b>Designação da medida</b>	Ação de Literacia Judicial
<b>Informação da Execução</b>	Ação de Literacia Judicial, promovida pelo Tribunal Judicial da Comarca de Vila Real, na pessoa da Juíza Presidente, para os/as alunos/as do 9º ano de escolaridade do Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro, com o objetivo de desmistificar o papel da justiça e aproximar os cidadãos ao meio judiciário.
<b>Público-alvo</b>	Alunos do 9.º ano (30 alunos)
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Tribunal Judicial da Comarca de Vila Real
<b>Recursos físicos afetos</b>	Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro
<b>Data da Execução</b>	27/10/2022
<b>Comunicação/Evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=OY">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=OY</a>
<b>Avaliação</b>	Não se aplica

A atribuição de Subsídios às associações e coletividades locais poderá contribuir para uma participação cívica e paritária de homens e mulheres na vida das suas comunidades. Sugere-se, no caso do desporto, a inclusão, nos contratos-programa de desenvolvimento desportivo com associações e clubes desportivos, de cláusulas que acautelem a igualdade entre mulheres e homens na prática desportiva que, designadamente, salvaguardem valor igual nos prémios atribuídos e que enunciem a meta da paridade em termos de atletas inscritos/as; Integração da igualdade de género nos regulamentos das modalidades e das provas desportivas e assegurar que o regulamento tenha de passar por instâncias de validação e fiscalização; e a majoração de apoios a clubes/associações que acolhem equipas desportivas femininas (ou do sexo menos representado), no sentido de corrigir a desigualdade existentes, como sugerido nos guias LGE.

O mesmo se recomenda para associações e coletividades de carácter cultural, recreativo e ambiental.

**Tabela 31 - Atribuição de Subsídios**

<b>Designação da medida</b>	Atribuição de Subsídios
<b>Informação da Execução</b>	Entrega de subsídios anuais às associações e coletividades culturais, recreativas e desportivas do Concelho de Boticas, que decorre do “Regulamento de Apoio a Iniciativas Culturais, Recreativas, Educativas, Humanitárias, Sociais, Desportivas, Cooperativas ou Outras” e tem como objetivo principal o incentivo à realização de iniciativas que promovam o desenvolvimento, dinamização e divulgação do Concelho e que, simultaneamente, contribuam para a melhoria do bem-estar geral das populações.
<b>Público-alvo</b>	Associações e coletividades culturais, recreativas e desportivas do Concelho de Boticas
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Associações e coletividades culturais, recreativas e desportivas do Concelho de Boticas
<b>Recursos físicos afetos</b>	Salão Nobre dos Paços do Concelho
<b>Data da Execução</b>	21/12/2022
<b>Comunicação/Evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=qZ">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=qZ</a>
<b>Avaliação</b>	Não se aplica

Ações não previstas/**executadas** em 2023 (2º semestre)

O PRESSE deve ser integrado no plano de igualdade na medida em que concorre para os seus objetivos. É o espaço privilegiado para trabalhar as questões da saúde sexual e reprodutiva, a violência no namoro, os papéis de género, as questões LGBTQIA+ com os/as jovens e as suas famílias. através do programa também se está a capacitar as/os profissionais da educação e da saúde.

**Tabela 32 - PRESSE**

	<b>Descrição</b>
<b>Designação da medida</b>	Programa PRESSE
<b>Informação da execução</b>	Programa Regional de Educação Sexual em Saúde Escolar, promovido pela ARS Norte, I.P. O PRESSE apoia a implementação da educação sexual nas escolas de uma forma estruturada e sustentada, envolvendo um trabalho conjunto entre profissionais de saúde escolar e professores. O PRESSE assenta na metodologia de projeto e na intervenção interdisciplinar.
<b>Público-alvo</b>	alunos e professores do 1º, 2º, 3º ciclos do ensino básico e ensino secundário, envolvendo também pais, encarregados de educação, pessoal não docente e restante comunidade
<b>Entidades responsáveis</b>	Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro Centro de Saúde de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Município de Boticas
<b>Recursos físicos afetos</b>	Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro
<b>Data da execução</b>	Anualmente
<b>Comunicação das evidências</b>	-
<b>Avaliação da satisfação</b>	
<b>Fonte</b>	

A ação “Lanches Saudáveis” é uma ação de incentivo à preparação e consumo de forma consciente e saudável, importante na literacia para o autocuidado das crianças, rapazes e raparigas.

**Tabela 33 - Workshop “Lanches Saudáveis”.**

	Descrição
<b>Designação da medida</b>	Workshop “Lanches Saudáveis”.
<b>Informação da execução</b>	Sensibilização dos/as alunos/as para a importância da adoção de uma alimentação equilibrada durante a infância, sendo um elemento crucial para que as crianças e jovens desenvolvam hábitos alimentares adequados, o que lhes permita crescer com saúde.
<b>Público-alvo</b>	alunos do 3º e 4º anos do Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Contratos Locais de Desenvolvimento Social - CLDS 4G “Boticas ComVida Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro
<b>Recursos físicos afetos</b>	refeitório do Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro
<b>Data da execução</b>	30/03/2023
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=Dab">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=Dab</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	Foi realizada uma avaliação no âmbito do Projeto Contratos Locais de Desenvolvimento Social de 4ª Geração (CLDS 4G) “Boticas ComVida”
<b>Fonte</b>	

A ação de Visita de estudo a Lisboa parece proporcionar a todas as crianças do 4º ano, a possibilidade de contrariar o efeito do isolamento geográfico e social, numa perspetiva interseccional.

**Tabela 34 - visita de estudo a Lisboa**

	Descrição
<b>Designação da medida</b>	
<b>Informação da execução</b>	Visita à cidade de Lisboa dos alunos/as, acompanhados/as por professores/as e colaboradores/as do município, onde podem conhecer alguns dos locais e monumentos simbólicos de Lisboa, como a Assembleia da República, Oceanário de Lisboa, Parque das Nações, Centro Comercial Vasco da Gama, Mosteiro dos Jerónimos, Padrão dos Descobrimentos e Museu Nacional de Arqueologia, através de autocarro, comboio Alfa Pendular e avião.
<b>Público-alvo</b>	Alunos do 4º ano de escolaridade do Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro
<b>Entidades responsáveis</b>	Município de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro
<b>Recursos físicos afetos</b>	-
<b>Data da execução</b>	Maio
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=CV">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=CV</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	-
<b>Fonte</b>	

Na área da prevenção e combate à violência são várias as ações não previstas no plano que poderiam ser contempladas, dinamizadas pelo Projeto Contratos Locais de Desenvolvimento Social de 4ª Geração (CLDS 4G) “Boticas ComVida”:

**Tabela 35 - Ação de sensibilização sobre a “Violência no namoro ”**

	<b>Descrição</b>
<b>Designação da medida</b>	Ação de sensibilização sobre a “Violência no namoro ”
<b>Informação da execução</b>	Foram abordadas questões relacionadas com a violência no namoro, um problema social de grande importância que carece de mais sensibilização e informação e dados alguns conselhos para que esta forma de violência seja cada vez menos recorrente na sociedade, sobretudo, entre os mais jovens.
<b>Público-alvo</b>	Alunos/as do 3º Ciclo, do Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro.
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Contratos Locais de Desenvolvimento Social de 4ª Geração (CLDS 4G) “Boticas ComVida”, Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) de Boticas e Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV) - Gabinete de Vila Real.
<b>Recursos físicos afetos</b>	Auditório Municipal
<b>Data da execução</b>	14/02/2023
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=WZ">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=WZ</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	Foi realizada uma avaliação no âmbito do Projeto Contratos Locais de Desenvolvimento Social de 4ª Geração (CLDS 4G) “Boticas ComVida”
<b>Fonte</b>	

Esta ação deve ser continuada e articulada com o plano de ação de prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, tal como o programa PRESSE. Campanhas positivas envolvendo a comunidade, as famílias, as empresas e as associações podem ser levadas a cabo. A prevenção e combate à violência, a este tipo de crime deve ser assumido e levado a cabo por todas pessoas e organizações do município.



**Tabela 36 - Workshop “Cyberbullying e Bullying – Prevenir para Agir!”**

	Descrição
<b>Designação da medida</b>	
<b>Informação da execução</b>	Sensibilização para prevenção do cyberbullying ou bullying., dotando-os de estratégias para a prevenção, deteção e intervenção
<b>Público-alvo</b>	3º, 4º anos e 2º ciclo do Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro
<b>Entidades responsáveis</b>	Município de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Projeto CLDS 4G-Boticas ComVida
<b>Recursos físicos afetos</b>	Auditório Municipal de Boticas
<b>Data da execução</b>	18/04/2023
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=cbb">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=cbb</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	Foi realizada uma avaliação no âmbito do Projeto Contratos Locais de Desenvolvimento Social de 4ª Geração (CLDS 4G) “Boticas ComVida”
<b>Fonte</b>	

O laço azul humano preenche espaços públicos ao longo do mês de abril. Esta iniciativa, de âmbito nacional, poderá ser pensada com ações ao longo do ano, também, integradas no plano de ação de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica.

**Tabela 37 - Abril - Mês da Prevenção dos Maus-Tratos na Infância” / “Laço Azul”**

	Descrição
<b>Designação da medida</b>	“
<b>Informação da execução</b>	Iniciativa “Abril - Mês da Prevenção dos Maus-Tratos na Infância”, através da campanha de sensibilização junto da comunidade local e Laço Azul Humano.
<b>Público-alvo</b>	Comunidade em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	CPCJ de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Município de Boticas Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro Santa Casa da Misericórdia de Boticas
<b>Recursos físicos afetos</b>	-
<b>Data da execução</b>	Abril de 2023
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=dbb">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=dbb</a> <a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=obb">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=obb</a> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=BDk8NgZLSAY&amp;t=131s">https://www.youtube.com/watch?v=BDk8NgZLSAY&amp;t=131s</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	-
<b>Fonte</b>	

Esta iniciativa poderá, numa 2ª edição, concorrer para o objetivo de combater a segregação sexual nas profissões, nomeadamente, no apoio e capacitação para o empreendedorismo feminino em áreas mais masculinizadas, como a agricultura e a pecuária, com a partilha de exemplos e/ou testemunhos e mentorias, de mulheres empreendedoras neste setor.

**Tabela 38 - Webinar “Faz Acontecer”**

	Descrição
<b>Designação da medida</b>	Webinar “Faz Acontecer”
<b>Informação da execução</b>	Estimular o desenvolvimento das suas capacidades empreendedoras, numa perspetiva de reforço da iniciativa, inovação, criatividade, gosto pelo risco, no sentido de criarem uma primeira abordagem à atividade empresarial.
<b>Público-alvo</b>	alunos/as do Ensino Secundário
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Contratos Locais de Desenvolvimento Social - CLDS 4G “Boticas ComVida
<b>Recursos físicos afetos</b>	Online
<b>Data da execução</b>	05/04/2023
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=Pab">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=Pab</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	Foi realizada uma avaliação no âmbito do Projeto Contratos Locais de Desenvolvimento Social de 4ª Geração (CLDS 4G) “Boticas ComVida”
<b>Fonte</b>	

A ação seguinte é relevante sobretudo se foi organizada integrando uma perspetiva de género no que diz respeito a estereótipos de género que estão na base da segregação de homens e mulheres no acesso e desempenho das profissões, por exemplo na divulgação das ofertas e oportunidades de formação e carreira profissional, tal como, nos materiais de comunicação usados.

**Tabela 39 - Visita de estudo à Qualifica– Feira de Educação, Formação, Juventude e Emprego**

	Descrição
<b>Designação da medida</b>	Visita de estudo à Qualifica– Feira de Educação, Formação, Juventude e Emprego
<b>Informação da execução</b>	Conhecimento sobre as ofertas educativas e formativas disponíveis bem como oportunidades de qualificação e de carreira profissional. Esta iniciativa constituiu uma oportunidade para os jovens do Concelho terem o acesso privilegiado a informação que os apoiará no processo de decisão da área e do curso que pretendam seguir no futuro.
<b>Público-alvo</b>	alunos do 9ºano do Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Projeto CLDS 4G-Boticas ComVida.
<b>Recursos físicos afetos</b>	Exponor
<b>Data da execução</b>	03/03/2023

<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=rab">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=rab</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	Foi realizada uma avaliação no âmbito do Projeto Contratos Locais de Desenvolvimento Social de 4ª Geração (CLDS 4G) “Boticas ComVida”
<b>Fonte</b>	

O gabinete itinerante de atendimento ao/à munícipe parece responder a uma necessidade em garantir a proximidade e o acesso aos serviços de saúde, segurança social e Correios, por exemplo, deslocando os serviços de saúde aos locais de residência das pessoas/populações dispersas pelas freguesias de Boticas, o que consubstancia uma boa prática prevista, inclusivamente, nos instrumentos do LGE.

**Tabela 40 - Gabinete itinerante de Atendimento ao Munícipe (GAM)**

	<b>Descrição</b>
<b>Designação da medida</b>	Gabinete itinerante de Atendimento ao Munícipe (GAM)
<b>Informação da execução</b>	Serviço que o Município de Boticas implementou em 2006 e que permite o tratamento de vários assuntos sem a necessidade de deslocações à sede de Concelho, realizando cerca de 11 mil atendimentos em 2022. Este serviço municipal descentralizado e de proximidade continua a manifestar-se um importante apoio para os/as habitantes locais, que têm à sua disposição duas unidades móveis de atendimento que lhes permitem tratar de diversos assuntos, nomeadamente questões relacionadas com a autarquia, Segurança Social, Finanças, CTT, serviços de Saúde, nomeadamente marcação de consultas médicas e pedidos de receituário crónico, de forma simples e rápida.
<b>Público-alvo</b>	População do Concelho de Boticas
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Centro de Saúde Segurança Social CTT
<b>Recursos físicos afetos</b>	Carrinhas do Município
<b>Data da execução</b>	Diariamente
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=xab">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=xab</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	Não se aplica
<b>Fonte</b>	

“Dar vida aos anos envelhecendo”: esta ação contribui para a saúde e combate ao isolamento de mulheres e homens do concelho de Boticas, com mais de 55 anos. No relatório diagnóstico o indicador relativo à taxa de cobertura da resposta social do Centro de dia era baixa, comparativamente com lar ou apoio domiciliário. A existência de atividades similares a esta, dirigidas a esta população, homens e mulheres, pode favorecer o combate ao isolamento, a prevenção ou apoio em situações de violência,

aumento da literacia na saúde e autocuidado, igualdade de género, diversidade, literacia digital, alfabetização, por exemplo.

**Tabela 41 - Projeto “Dar Vida aos Anos Envelhecendo”**

	Descrição
<b>Designação da medida</b>	Projeto “Dar Vida aos Anos Envelhecendo”
<b>Informação da execução</b>	Promoção do envelhecimento ativo de pessoas com mais de 55 anos, através de diversas atividades como psicomotricidade e animação, atividade física, onde se inclui a natação, informática, música, entre outras.
<b>Público-alvo</b>	peessoas com mais de 55 anos
<b>Entidades responsáveis</b>	Município de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Centro de Saúde de Boticas
<b>Recursos físicos afetos</b>	Piscina Municipal Biblioteca Municipal Juntas de Freguesia e Sedes de associações
<b>Data da execução</b>	Diariamente
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=CG">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=CG</a> <a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=VH">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=VH</a> <a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=6y">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=6y</a> <a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=Abb">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=Abb</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	Avaliação realizada pelo Município de Boticas
<b>Fonte</b>	

À semelhança das atividades de ocupação de tempos livres no ano 2022, esta ação é relevante no âmbito da Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

**Tabela 42 - Atividades de Ocupação de Tempos Livres - “Oficinas de Primavera” e “Ateliers de Primavera”**

	Descrição
<b>Designação da medida</b>	Atividades de Ocupação de Tempos Livres - “Oficinas de Primavera” e “Ateliers de Primavera”
<b>Informação da execução</b>	Conjunto de atividades lúdicas, desportivas e culturais direcionadas para as crianças e jovens do concelho, com idades compreendidas entre os 3 e os 14 anos, durante as férias Páscoa. Revelam-se de grande importância para muitas famílias do Concelho, uma vez que a maioria dos pais e encarregados de educação não dispõem de outra opção para ocupar as crianças durante o período de férias escolares.
<b>Público-alvo</b>	Crianças e jovens do Concelho
<b>Entidades responsáveis</b>	Município de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Projeto CLDS 4G-Boticas ComVida
<b>Recursos físicos afetos</b>	Jardim de Infância de Boticas e no Pavilhão Multiusos de Boticas
<b>Data da execução</b>	3 a 14 de abril de 2023
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=Zab">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=Zab</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	Foi realizada uma avaliação no âmbito do Projeto Contratos Locais de Desenvolvimento Social de 4ª Geração (CLDS 4G) “Boticas ComVida” e pelo Município de Boticas
<b>Fonte</b>	

A medida Dia Internacional da Família é relevante na medida em que permite trazer para o espaço público novas formas de família, desconstruir estereótipos de género nomeadamente no que diz respeito aos papéis da mulher e do homem na família. Por outro lado, a valorização da comemoração do dia da família pode ser um instrumento de valorização de programas e ações de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal nas organizações do município, públicas ou privadas.

**Tabela 43 - Dia Internacional da Família**

	<b>Descrição</b>
<b>Designação da medida</b>	Dia Internacional da Família
<b>Informação da execução</b>	Exposição “Ser Família”, trabalhos realizados pelos/as alunos/as dos 1º e 2º ciclos, com a ajuda das respetivas famílias e/ou responsáveis parentais, patente ao público e comemoração no parque de Natureza e Biodiversidade com diversas atividades ao ar livre que incluíram insufláveis, passeios de kart e de kayak no rio Beça, matraquilhos, pinturas faciais, jogos de tabuleiro, música ao vivo, demonstrações de falcoaria, entre outras, destacando a importância da família e o seu relevo na base da educação infantil, alertar a população para a importância da família como núcleo vital da sociedade e para os seus direitos e responsabilidades.
<b>Público-alvo</b>	Famílias
<b>Entidades responsáveis</b>	Município de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Projeto CLDS 4G-Boticas ComVida CPCJ de Boticas
<b>Recursos físicos afetos</b>	Átrio da Câmara Municipal de Boticas e Parque de Natureza e Biodiversidade
<b>Data da execução</b>	15 a 20 de maio de 2023
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=Bbb">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=Bbb</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	Foi realizada uma avaliação no âmbito do Projeto Contratos Locais de Desenvolvimento Social de 4ª Geração (CLDS 4G) “Boticas ComVida”
<b>Fonte</b>	

A existência de uma oferta diversificada de desportos é importante, na medida em que garante o direito à prática de uma atividade desportiva. Este programa poderá ser avaliado através de uma perspetiva de género de modo a corrigir ou melhorar o acesso e participação de raparigas e rapazes ou de mulheres e homens. Pode também, contribuir para o desenvolvimento de ações de capacitação de jovens na gestão de equipas ou organizações desportivas, capacitação em orçamentos sensíveis ao género, incentivos a formação de treinadores/as em modalidades mais feminizadas ou masculinizadas.

**Tabela 44 - Modalidades Desportivas**

	<b>Descrição</b>
<b>Designação da medida</b>	Modalidades Desportivas
<b>Informação da execução</b>	Realização de várias modalidades desportivas no concelho, para as crianças e jovens, com o apoio do Município, nomeadamente Kung Fu, Natação, Hip Hop, Futebol, Basquetebol e Futsal.
<b>Público-alvo</b>	Crianças e jovens do Concelho
<b>Entidades responsáveis</b>	Município de Boticas Clube de Praticantes de Kung Fu de Boticas Grupo Desportivo de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	
<b>Recursos físicos afetos</b>	Multiusos de Boticas, Pavilhão Desportivo, Piscinas Municipais
<b>Data da execução</b>	Diariamente
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=SY">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=SY</a> <a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=wbb">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=wbb</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	-
<b>Fonte</b>	

## **Divulgação do plano**

“A Divulgação do Plano para a Igualdade prevê a partilha da experiência desenvolvida ao longo de todo o processo de construção, elaboração e implementação do Plano com outras entidades congêneres. Pretende-se com esta atividade promover a partilha de experiências entre a(s) autarquia(s), incluindo os/as principais *stakeholders* que participaram no processo, e entidades congêneres de outros territórios, nacionais ou internacionais, que possam partilhar a sua experiência, incorporar o processo no seu território e/ou participar na identificação de aprendizagens para o futuro.

O produto da(s) ação(ões) de divulgação empreendida(s) deverá ser registado num documento, evidenciando os participantes, a metodologia seguida, as aprendizagens para os territórios envolvidos e as boas práticas passíveis de serem disseminadas.<sup>26</sup>”

A divulgação do plano foi entregue à empresa Índice Consultores, como já referido. A mesma empresa desenvolveu uma ação de Divulgação de Boas Práticas, que será apresentada mais adiante. A equipa interna do município referiu o site da CMB e as redes sociais como os meios privilegiados para a divulgação. No entanto, não temos conhecimento do plano formal de divulgação.

O critério da Divulgação pretende avaliar o grau e metodologia de 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.

---

<sup>26</sup> POISE

**Tabela 45 - Divulgação do Plano**

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
Identificação de entidades congêneres	Foram identificadas 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 práticas	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas boas práticas que possam ser disseminadas noutros territórios?	Sim
	Número total de "SIM"	4

**Ações de divulgação:****Tabela 46 - Apresentação pública do PMIND**

<b>Designação da medida</b>	Apresentação pública do Plano Municipal para a Igualdade e a não Discriminação
<b>Informação da Execução</b>	Cerimónia oficial de Apresentação Pública do Plano Municipal para a Igualdade e a não Discriminação, com a presença da CIG, na pessoa do seu Vice-Presidente, Dr. Manuel Albano
<b>Público-alvo</b>	Comunidade em geral
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	CIG Juntas de Freguesia Entidades/Associações do Concelho
<b>Recursos físicos afetos</b>	Salão Nobre do Município de Boticas
<b>Data da Execução</b>	27/06/2022
<b>Comunicação/Evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=qW">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=qW</a>
<b>Avaliação</b>	Não se aplica

Além da relevância institucional da apresentação pública e formal do Plano importa considerar a sua divulgação e disseminação:

- Nas freguesias
- Nas associações locais
- Nas empresas
- Nas redes institucionais locais e regionais



**Tabela 47 - 1º Encontro Internacional de Partilha de Boas Práticas- *Teambuilding* da Igualdade**

<b>Designação da medida</b>	1º Encontro Internacional de Partilha de Boas Práticas- <i>Teambuilding</i> da Igualdade
<b>Informação da Execução</b>	Encontro na Póvoa do Lanhoso, onde a equipa do Município foi convidada a apresentar o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Concelho de Boticas.
<b>Público-alvo</b>	Comunidade
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	Município de Póvoa do Lanhoso
<b>Recursos físicos afetos</b>	DiverLanhoso
<b>Data da Execução</b>	28/09/2022 a 30/09/2022
<b>Comunicação/Evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=sY">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=sY</a>
<b>Avaliação</b>	Não se aplica

A participação da conselheira local para a igualdade interna e da técnica da equipa interna do município permitiu a partilha de experiências e dúvidas, registo de boas práticas, mais conhecimento sobre igualdade de género, entusiasmo e motivação, nas palavras das mesmas na entrevista exploratória.

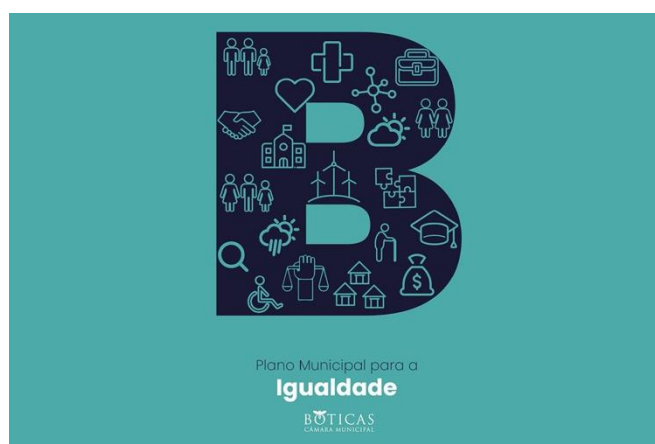
**Tabela 48 - Encontro de Boas Práticas**

	<b>Descrição</b>
<b>Designação da medida</b>	Encontro de Boas Práticas
<b>Informação da execução</b>	Encontro de Boas Práticas, no âmbito do Plano Municipal de Igualdade, onde foram contextualizados os planos municipais, enumeradas algumas boas práticas desenvolvidas pelos municípios no que concerne à igualdade e não discriminação, partilha de ideias e pontos de vista para a realização de ações intermunicipais.
<b>Público-alvo</b>	Técnicos de municípios do Alto Tâmega e Barroso, Distrito de Vila Real e Bragança
<b>Entidades responsáveis</b>	Câmara Municipal de Boticas
<b>Entidades parceiras</b>	-
<b>Recursos físicos afetos</b>	Salão Nobre do Município
<b>Data da execução</b>	24/02/2023
<b>Comunicação das evidências</b>	<a href="https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=gab">https://www.cm-boticas.pt/noticias/default.php?id=gab</a>
<b>Avaliação da satisfação</b>	Foi realizado um questionário de avaliação da satisfação aos participantes, tendo sido obtido um impacto muito positivo
<b>Fonte</b>	

### Imagem do plano:

Foi concebido um logótipo de identificação do projeto e do futuro Plano Municipal de Igualdade e Não Discriminação.

Figura 10 - Logótipo do PMIND



### Divulgação nos meios de comunicação social regionais:

#### Aspetos positivos e a melhorar:

Participação de técnicas do município e parceiras (educação, saúde, IPSS, ...)

Participação de municípios vizinhos (Montalegre, Chaves, Alfandega da Fé, Alijó, entre outros)

Partilha de informação sobre projetos e ações de cada município (em curso; ex. o Cultura para todos, em Chaves)

Registo da ação e contributos como instrumento de trabalho futuro e devolução às participantes;

Utilizar a plataforma intermunicipal para divulgar e promover candidaturas para formação na área da igualdade de género, práticas de cuidado corresponsável, questões LGBTQIA+, formação setorial para a igualdade como orçamentos sensíveis ao género, linguagem e comunicação inclusiva, urbanismo inclusivo, violência no trabalho, assédio, conciliação, etc;

Figura 11 - excerto de uma notícia on-line sobre o PMIND



ALTO TÂMEGA BOTICAS

## Boticas implementa Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação


A Assembleia Municipal de Boticas aprovou o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), instrumento de planeamento de políticas públicas para a igualdade a nível local

Por Mariana Ribeiro 9 de Maio, 2022 | 19:44

<https://www.avozdetrasosmontes.pt/boticas-implementa-plano-municipal-para-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao/>

Divulgação no site do município:  
[www.cm-boticas.pt](http://www.cm-boticas.pt)

Figura 12 - Divulgação do PMIND no site da CMB



O Município de Boticas pretende, através do presente documento, assumir-se como um exemplo positivo de não discriminação, adotando uma atitude transversal de igualdade nas suas políticas locais, tal como enunciado no Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Boticas e tendo em conta que às Autarquias locais compete "Assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do Município, designadamente através da adoção de Planos Municipais para a igualdade".

Divulgação nas redes sociais do município nomeadamente no perfil institucional do município no Facebook

Figura 13 - Divulgação do PMIND nas redes sociais da CMB



Município de Boticas  
9 de Maio de 2022 · 🌐

Plano Municipal para a  
**Igualdade**

CM-BOTICAS.PT

**Município de Boticas - Autarquia implementa Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação**

13

2 partilhas

[facebook@cm-boticas.pt](https://facebook@cm-boticas.pt)

## Roll-up

Figura 14 - Roll-up de promoção do PMIND



Parece, assim, haver uma grande preocupação por parte da equipa interna na divulgação de todas as iniciativas e ações no âmbito do plano, o que é bastante positivo. A divulgação do plano e das suas ações deve, assim, continuar a assegurar e a focalizar-se em cada residente em Boticas, para que homens e mulheres, conheçam e beneficiem do plano.

Para isso, são relevantes as parcerias locais e a sua sustentabilidade, as associações e a participação do plano com a sua imagem, por exemplo, nas festas ou feiras do concelho, assegurando sempre um espaço de animação e cuidado para as crianças. Será um dos meios de divulgação do Plano Municipal de Igualdade com grande visibilidade, com certeza.

## **XIX. Análise realizada no âmbito da avaliação junto de *stakeholders***

Sintetizamos a seguir as principais informações que recolhemos nas EFG realizadas, identificando necessidades e desafios ***na Igualdade de género e não discriminação (IG&ND)***:

**Tabela 49 - Síntese de Necessidades e Desafios de IG&ND Identificados nas EFG**

Gostaríamos de compreender convosco como é que podemos pensar as desigualdades entre homens e mulheres, a desigualdade de género, em geral e em Boticas?		
Necessidades & desafios	Potencialidades locais	Sugestões e recursos
<p>As responsabilidades parentais continuam entregues sobretudo às mães ou às mulheres cuidadoras</p> <p>Tarefas do cuidado ainda entregues às mulheres</p>	<p>Perceções de Exemplo/mudanças das gerações mais novas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campanhas do município para esta consciencialização recorrendo a testemunhos de homens cuidadores, por exemplo</li> </ul> <p><b>Conciliação como bandeira do município</b></p>
<p>Assimetria na distribuição das tarefas domésticas;</p> <p>Dificuldade de consciencialização de que isso é um problema, por parte de homens e mulheres;</p> <p>- por exemplo, na área social, no trabalho com famílias, nos processos da CPCJ</p>	<p>“as novas gerações já estão a mudar”</p> <p>“as novas tecnologias permitem acesso a mais informação”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Setor estratégico da educação</li> <li>Campanhas do município para esta consciencialização recorrendo a testemunhos de homens cuidadores, por exemplo</li> </ul> <p><b>Conciliação como bandeira do município</b></p>
<p>Faltam creches. apenas existem 10 vagas em creche.</p> <p>As mulheres têm de ficar em casa a cuidar dos bebés.</p> <p>Amas não formais (existem)</p> <p>Rede familiar (alguma)</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Questão estrutural: pressionar a tutela e mobilizar a população para essa pressão</li> <li>Grupo de trabalho entre município, associação empresarial e empresas locais para estudo e criação de resposta inovadora</li> <li>Conciliação como bandeira do município</li> </ul>
<p>Desemprego 0; ou quem está desempregado é porque quer; [e as mulheres que não podem trabalhar porque estão a cuidar das crianças]</p> <p>Tecido empresarial: maioria microempresas, 1 multinacional;</p> <p>as empresas que dão mais emprego são: Município, SCMB e Fábrica de cordas (cerca de 200 pessoas, ou seja, 100 famílias – turnos; turnos da noite mais masculinizado</p>		<p>Apesar do desemprego ser reduzido:</p> <p>-</p>
<p>“quando fui pai pela segunda vez é que me apercebi as dificuldades na mobilidade no espaço público com o carrinho de bebé”</p>	<p>Candidatura ao programa de mobilidade está a ser estudado ao nível da CIM</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>[Exemplo: Transporte a pedido em Castelo Branco, <a href="https://www.cm-castelobranco.pt/municipo/areas-de-acao/mobilidade-e-transportes-2/servico-publico-de-transporte-de-passageiros/transporte-publico-flexivel/">https://www.cm-castelobranco.pt/municipo/areas-de-acao/mobilidade-e-transportes-2/servico-publico-de-transporte-de-passageiros/transporte-publico-flexivel/</a> e <a href="https://premiocidades-apdc.pt/vencedores-2023/">https://premiocidades-apdc.pt/vencedores-2023/</a> ]</li> </ul>

Gostaríamos de compreender convosco como é que podemos pensar as desigualdades entre homens e mulheres, a desigualdade de género, em geral e em Boticas?

Necessidades & desafios	Potencialidades locais	Sugestões e recursos
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• [Exemplos do urbanismo: exemplo o sistema de eletrificação a Leds no município é um exemplo de uma medida de igualdade; urbanismo inclusivo e igualitário;</li> <li>• projeto da ONU, o piloto foi na África do Sul, um projeto em que um grupo de homens e outro de mulheres a identificarem lugares in/seguros, e os resultados foram diferentes;</li> <li>• Os parques públicos, exemplos na cidade de Viseu ou Coimbra – as ocorrências ou a perceção de segurança é diferente para homens e mulheres;]</li> </ul>
<p>Acessibilidades para pessoas com mobilidade reduzida</p>	<p>em Boticas existem duas Mulheres a presidem juntas de freguesia e associações locais</p>	
<p>há várias associações;                  Há menos mulheres nos cargos ou órgãos de gestão/decisão</p> <p>- Acredito que também tem a ver com a Vontade; tem de ser geridas aquelas “bocas”, “tem de se ter estofo”; pelo perfil; perfil de liderança; se calhar também não somos empoderadas em liderança; [ou não temos tempo]</p> <p>- o facto de estar a liderar uma associação, temos que estar disponíveis para uma reunião, aqui e ali, ir a lisboa, por exemplo; como é que vou ter tempo, a questão do tempo, “tenho quem fica com o meus filhos?</p> <p>- “isso vai pela cabeça das pessoas” independentemente de ser homem ou mulher; há homens que têm receios tal como há mulheres;</p> <p>“de se desdobrar mais”</p>	<p>Associação de defesa do ambiente e território de modo a garantir a qualidade e saúde das crianças, das famílias, das pessoas residentes no território</p> <p>Rede ibérica feminista</p> <p>Outros entidades de apoio</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campanhas pelo Exemplo</li> <li>• Programas de capacitação em liderança;</li> <li>• a importância de partilha de experiências e exemplos pelas mulheres que exercem essas funções</li> <li>• Contratos programas e clausulas de acesso, majoração ou benefícios que promovam a participação do sexo menos representado;</li> <li>• recolha, sistematização de indicadores de género de todas as associações e atividades culturais no território, sexo, idade, freguesia, escolaridade, por exemplo</li> </ul>
<p>Há mulheres e homens nas associações</p> <p>Segregação de homens e mulheres na participação em algumas associações recreativas e culturais</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• recolha, sistematização de indicadores de género de todas as associações e atividades culturais no território, sexo, idade, freguesia, escolaridade, por exemplo</li> <li>• divulgação inclusiva de modo a equilibrar a participação de homens e mulheres</li> </ul>



Gostaríamos de compreender convosco como é que podemos pensar as desigualdades entre homens e mulheres, a desigualdade de género, em geral e em Boticas?

Necessidades & desafios	Potencialidades locais	Sugestões e recursos
Segregação sexual mantém-se por exemplo nas práticas religiosas		<ul style="list-style-type: none"> <li>Nas feiras e festas, criação de espaços de cuidado e animação das crianças de modo a garantir que pais e mães possam usufruir das atividades culturais</li> </ul>
<p>Violência contra as mulheres, violência doméstica; violência no namoro; violência contra os/as idosos/as</p> <p>“Não há violência”, mas todas as pessoas sabem de alguns casos</p> <p>“Há um silêncio ensurdecedor na região”</p>	<p>Ações de sensibilização na comunidade em geral e escolar</p> <p>Existência de estruturas e parcerias:</p> <p>Conselho Municipal da juventude                      Comissão de proteção de crianças e jovens                      Comissão de proteção de idosos/as                      Conselho local de educação                      Conselho local de segurança                      Associação empresarial                      Centro de saúde                      Agrupamento de escolas                      Santa casa da Misericórdia                      Associações recreativas e culturais</p> <p>Protocolo com o DIAP de Vila Real -Gabinete de apoio VD (resposta centralizada em Vila Real)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plano de ação em parceria com a Cruz Vermelha no âmbito da resposta</li> <li>Formação especializada</li> <li>Campanhas de sensibilização para relações não violentas</li> <li>Campanhas de informação de soluções e alternativas a relações violentas</li> </ul>
Segregação nos desportos Basquete, futebol, andebol, motorizados	Equipas mistas de futebol até aos juvenis	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contratos programas e clausulas de acesso, majoração ou benefícios que promovam a participação do sexo menos representado;</li> <li>recolha, sistematização de indicadores de género de todas as modalidades praticadas no território, sexo, idade, freguesia, escolaridade, por exemplo</li> <li>recurso a orçamentos sensíveis ao género na organização e manutenção dos eventos desportivos</li> </ul>
Nº de homens isolados é uma preocupação dado os problemas de saúde, como o alcoolismo	Associações locais Centro de saúde	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudo e desenho de soluções com os homens na situação de isolamento (entrevistas individuais apreciativas; grupo de encontro; estudo de rede social pessoal)</li> </ul>
Discriminação no acesso ao emprego de mulheres em idade fértil Microempresas como “justificação”	Associação empresarial + Boticas Parceira forte do plano, do território	

Gostariamos de compreender convosco como é que podemos pensar as desigualdades entre homens e mulheres, a desigualdade de género, em geral e em Boticas?

Necessidades & desafios	Potencialidades locais	Sugestões e recursos
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo de trabalho entre município, associação empresarial e empresas locais para estudo e criação de resposta inovadora</li> <li>• Ver exemplo: “berço de emprego” (<a href="https://emprego.azores.gov.pt/programas-emprego/berco-de-emprego/">https://emprego.azores.gov.pt/programas-emprego/berco-de-emprego/</a>)</li> </ul>
<p>Questões LGBTQ são um “não tema”</p> <p>“Não nos lembramos disso”</p> <p>“não sei se estou preparada para falar sobre isso”</p> <p>Caso de não aceitação da sexualidade do filho</p>	<p>PRESSE</p> <p>Agrupamento de escolas</p> <p>Saúde: Estratégia Nacional para as pessoas LGBTQ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convidar os jovens a falarem sobre as questões LGBT</li> <li>• Campanhas municipais de informação</li> <li>• Ver: <a href="https://www.facebook.com/academiadosaberquarteira">https://www.facebook.com/academiadosaberquarteira</a></li> <li>• <a href="https://www.amplos.pt">https://www.amplos.pt</a></li> </ul>
<p>Licença partilhada pouco usada no território</p>	<p>Legislação nacional</p> <p>Exemplo do município com boas práticas ao nível da conciliação como ponto de partida (horário flexível, dia de aniversário, benefícios sociais, atividades de tempos livres nas férias para as crianças e jovens)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Campanha do município “eu sou pai” como incentivo e exemplo para o território</li> <li>• Conciliação como bandeira do município</li> </ul>
<p>Produtos de higiene íntima para as mulheres é um custo “invisível”. Devia dar-se atenção a esse problema</p>	<p>PRESSE</p> <p>Agrupamento escolar</p> <p>Centro de saúde</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudo sobre pobreza menstrual no território</li> <li>• Campanhas de apoio</li> </ul>

## **EIVL: Equipa para a Igualdade na Vida Local**

A missão da EIVL passa pela validação dos principais objetivos e linhas de ação e avaliar e acompanhar as ações do PMIND.

A equipa, após despacho presidencial de 29 de novembro de 2021, viu formalizada a sua constituição, completa com a nomeação pela Assembleia Municipal de 7 de novembro de 2022, designando elemento representante das juntas de freguesia e suplente.

**A Implementação do modelo de governação** - Este critério pretende avaliar a implementação do modelo de governação previsto no Plano

**Tabela 50 - Implementação do modelo de governação**

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?
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)?	não
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?	não
Comunicação e transparência	O relatório dos primeiros 12 meses de execução do Plano está acessível no site da Câmara?	não
	Número total de "SIM"	

### **Análise**

Reuniu duas vezes:

- em Outubro de 2022, contando com a presença de 9 elementos dos 10 nomeados, reuniu para apresentação e contextualização da EIVL e apresentação e discussão do diagnóstico e do plano;

- em Fevereiro de 2023, com a presença de 8 dos 10 elementos nomeados para aprovação do regulamento e ponto de situação, de algumas ações feitas;

Existem atas de ambas as reuniões;

A EIVL aprovou o seu regulamento;

Na EFG foi manifestado que seria útil mais informação e formação sobre os processos de operacionalização dos princípios da igualdade de género, como por exemplo, o mainstreaming de género.

Conclui-se que a equipa é participativa e assídua, mostrando compromisso e interesse.

O relatório de avaliação externa irá ser aprovado em reunião da equipa, dia 14 de junho. Não seria possível fazê-lo antes, por não estar finalizado o documento.

Na quinta-feira, dia 15 de junho de 2023 irá ser presente a reunião de Câmara e no dia 29 de junho de 2023 em reunião de Assembleia Municipal.

### ***Stakeholders***

A igualdade e não discriminação faz-se com todas as pessoas, organizações e forças de um território.

A vontade política manifesta por este plano, permitiu iniciar um caminho de aprendizagem e literacia para as desigualdades, combatendo-as e promovendo ações positivas, boas práticas e respostas mais inclusivas.

Assim, os *stakeholders* são forças vivas do plano municipal para a igualdade e não discriminação.

Procurou-se, no processo de avaliação, conhecer as perceções sobre o envolvimento e empenho no processo, grau de responsabilidade e ganhos com o plano e sua centralidade.

## Envolvimento e empenho no processo

Tabela 51 - Envolvimento e empenho no processo

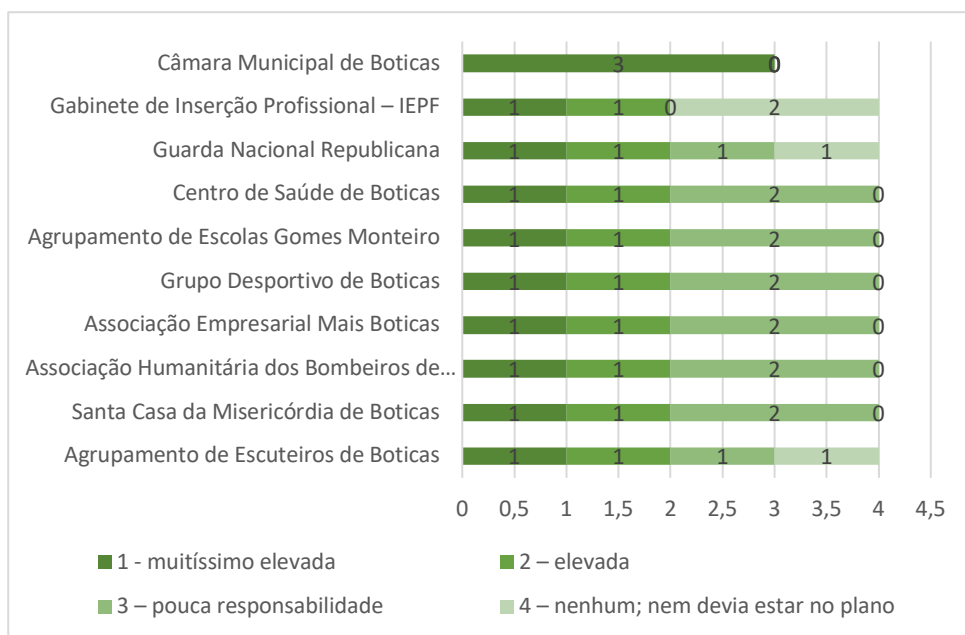


Os/as parceiros/as do plano percecionados como os mais envolvidos e empenhados foram:

- Associação Humanitária dos Bombeiros voluntários de Boticas
- Associação empresarial + Boticas
- Grupo desportivo
- Câmara Municipal

## Grau de responsabilidade

Figura 15 - Grau de responsabilidade

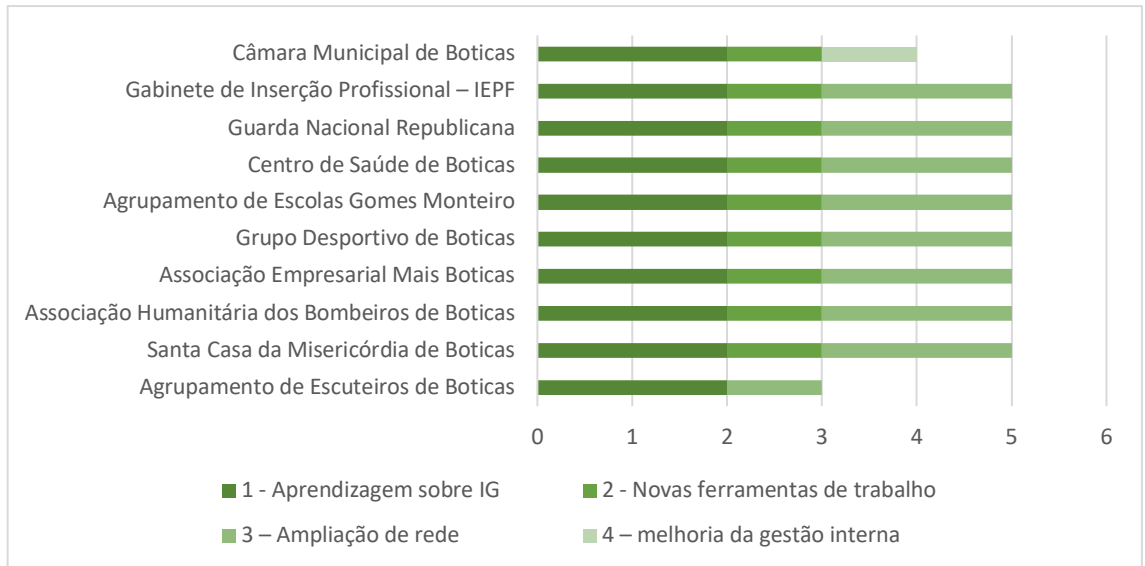


Os parceiros do plano percecionados com muitíssima elevada responsabilidade foram:

- Câmara Municipal de Boticas

## Ganhos com o Plano

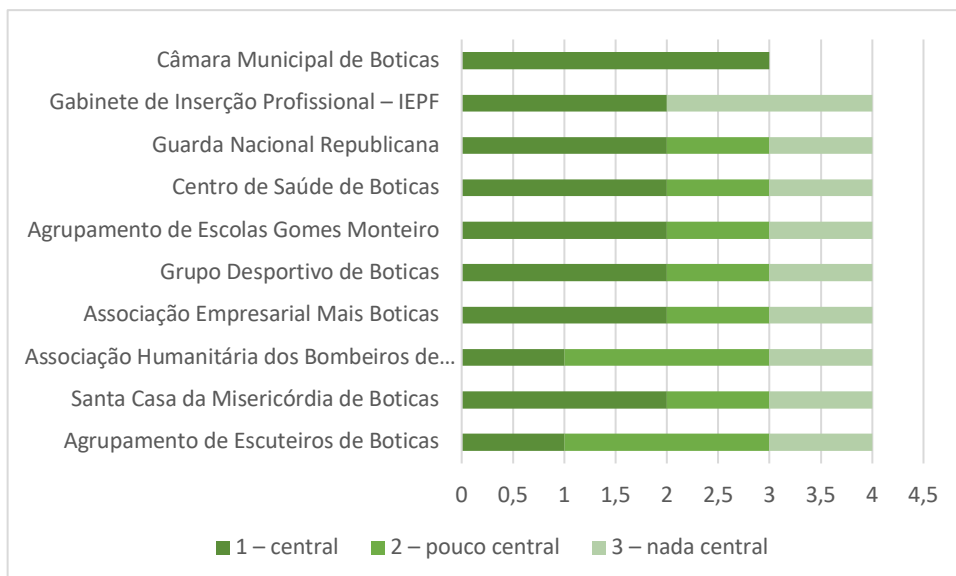
Figura 16 - Figura 21 - Ganhos com o Plano



Nesta dimensão fica claro que todos/as ganham ao nível da aprendizagem sobre IG, novas ferramentas de trabalho e ampliação de rede.

### 1.3.4. Centralidade

Figura 17- Centralidade



A Câmara Municipal continua a ser central no plano juntamente com o GIP, GNR, centro de saúde, o Agrupamento de escolas, grupo desportivo e a Santa Casa da misericórdia.

#### **Parceiros estratégicos do plano:**

O município tem como aliados/as do plano o Agrupamento de Escolas, o Centro de Saúde, a Associação Empresarial + Boticas, a Santa Casa da Misericórdia – CLDS, Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Boticas e o Grupo Desportivo.

Há todo um movimento associativo local ao nível da cultura, atividades de natureza e defesa do património ambiental e cultural, e por isso todas as associações recreativas e culturais das freguesias devem ser envolvidas no plano.

#### ***Sugestões para envolvimento no Plano:***

- Associação de responsáveis parentais (Associação de pais)
- Cooperativa Agro Rural de Boticas
- Cruz Vermelha

#### **Em suma:**

Conhecem o plano

A maioria participou direta ou indiretamente no plano

Valorizam a parceria com o município

Reconhecem a importância da proximidade para agilizar as ações ou mobilizar os recursos

Reconhecem a importância e necessidade de formação nas áreas da IG&ND

Reconhecem a importância do plano e da sua continuidade

Reconhecem a responsabilidade do município em matéria de IG&ND



## Análise SWOT

Figura 18 - Análise SWOT do PMIND

Forças da estrutura e/de governança do Plano	Fraquezas da estrutura e/de governança do Plano
<p>EIVL: Diversidade sectorial</p> <p>EIVL: Participação em vários espaços estratégicos de influência e decisão</p> <p>EIVL: experiência e especialização profissional nas áreas da IG&amp;ND</p> <p>Aprendizagem e mobilização de parcerias para o tema da IG</p> <p>Empenho das responsáveis da CMB</p>	<p>Necessidade de melhorar o Diagnóstico e planeamento numa lógica de territorialização, assumindo o mainstreaming de género</p> <p>Necessidade de melhorar o envolvimento e participação de stakeholders</p> <p>Necessidade de Formação setorial</p> <p>Necessidade de Sistematização dos Indicadores de género e da sua integração da gestão do território</p> <p>diagnóstico de necessidades de formação/planeamento de Formação específica em IG</p>
<p>Oportunidades no território que possam alavancar a boa execução do Plano</p>	<p>Ameaças do território/contexto que possam comprometer a boa execução do Plano</p>
<p>- Associações recreativas e culturais (movimento associativo)</p> <p>- Redes locais, regionais e nacionais</p> <p>- Rede de ativismo no âmbito da defesa do património ambiental e humano</p> <p>-</p>	<p>Dificuldade de aprovação de mais vagas na resposta social creche</p> <p>Necessidade de trabalhar numa lógica de territorialização e parceria (integração e diálogo estratégico dos programas, serviços e projetos que intervêm no território)</p> <p>Dispersão territorial</p> <p>Tecido empresarial de microempresas na sua maioria</p>

## **XX. Conclusões e Recomendações de Apoio à Concretização e Melhoria do Plano Municipal para a Igualdade**

“Pretende-se uma avaliação do cumprimento das metas estabelecidas para o período e referência ao impacto nas pessoas, organização e território, bem como uma avaliação do processo desenvolvido em termos do envolvimento dos diferentes atores.

A avaliação deverá incluir ainda a identificação de pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças, apresentação de propostas de melhoria a incorporar no futuro, tanto para a execução do Plano no restante período de vigência, como para o processo de elaboração e implementação de futuros planos.”<sup>27</sup>

Neste último capítulo do relatório apresentamos as conclusões e recomendações que sintetizam os principais resultados do trabalho de Avaliação ao Plano Municipal para a Igualdade de Cidadania da CMB 2022-2025, do trabalho de análise posteriormente realizado, bem como as sugestões recolhidas de forma participativa, partilhadas pelas pessoas presentes nas entrevistas focalizadas de grupo.

Nesta fase de conclusões é de enfatizar e evidenciar o quanto o desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e Não discriminação 2022-2025 foi um importante e positivo fator de aprendizagem e literacia em matéria de Igualdade e Não Discriminação para o Município de Boticas. Esta conclusão resulta não só da verificação da concretização da maioria dos objetivos, medidas e ações (cerca de 64% de execução, em 2023) mas, principalmente, porque colocou na agenda da sua intervenção e na dos seus parceiros no território a Igualdade e a Não Discriminação, num desempenho de grande compromisso com a Responsabilidade Social e com a Agenda 2030 dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, promovida pelas Nações Unidas, e subscritos por Portugal.

---

<sup>27</sup> POISE. CONCURSO PARA APRESENTAÇÃO DE CANDIDATURAS AVISO No POISE- 22-2020-03 [https://poise.portugal2020.pt/documents/10180/100593/TO1.06\\_POISE-22-2020-03\\_v2.pdf/cc6ddbd1-8ea0-4d07-9e54-b641ab674a21](https://poise.portugal2020.pt/documents/10180/100593/TO1.06_POISE-22-2020-03_v2.pdf/cc6ddbd1-8ea0-4d07-9e54-b641ab674a21)

Propõe-se que a Câmara Municipal de Boticas passe, de forma regular, a utilizar o Índice Municipal de Igualdade de Género (IMIG) concebido no âmbito do Projeto Local Gender Equality, por ser um poderoso instrumento de política autárquica, uma vez que fornece uma métrica adaptada ao nível local, possibilita o registo dos progressos feitos anualmente no que respeita às condições socioeconómicas que marcam a vida de mulheres e homens residentes no município de Boticas, bem como das iniciativas camarárias desenvolvidas para as melhorar.

Um aspeto considerado fundamental é que o município possa dar continuidade ao *trabalho participado* com as pessoas que estiveram presentes nas entrevistas focalizadas de grupo e que mostraram muito interesse em aprofundar os temas de trabalho no âmbito do Plano. Também o trabalho em rede alargada à escala regional e nacional é fundamental e recomendado, para dar suporte ao trabalho interno. O aprofundamento e até integração em redes de trabalho é uma plataforma de sedimentação da aprendizagem e ação para a promoção da igualdade a nível local.

É recomendável e desejável que se desenvolva uma *estratégia mais articulada entre os diversos programas e projetos que decorrem no município*, de forma a potenciar uma verdadeira estratégia de mainstreaming de género.

Apresentamos algumas sugestões de medidas e ações por tema/área estratégica.

#### **1. Código de Prevenção e combate ao assédio no trabalho:**

- Reforçar e garantir o conhecimento do Código de prevenção e combate ao assédio no trabalho junto de todas as partes interessadas, divulgando-os, quer internamente junto dos trabalhadores e das trabalhadoras, quer externamente junto dos/as munícipes, fornecedores/as e outras partes interessadas, através de novas formas de disseminação, divulgação e comunicação;

- Integrar na Formação dirigida aos/as trabalhadores/as (obrigatória) módulos de apresentação, reflexão e discussão sobre:
  - O código de prevenção e combate ao assédio.
  - Violência no trabalho e mecanismos de prevenção e combate.

## **2. Recrutamento e Seleção de Pessoal**

- É essencial ter presente nos requisitos de Recrutamento e Seleção externo ou interno de colaboradores/as medidas que garantam que a linguagem utilizada no anúncio seja inclusiva e não discriminatória; que o perfil das pessoas encarregadas do recrutamento e seleção incorporem os princípios da igualdade; que a vaga em aberto seja amplamente comunicada, interna ou externamente, de acordo com os requisitos/perfil funcional; que as pessoas que constituem o júri cumpram, sempre que possível, o princípio da paridade; que a descrição de funções do posto de trabalho a desempenhar assentem em critérios objetivos, demonstráveis, centrados no tema da experiência, da formação e da capacidade necessária ao mesmo.

## **3. Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar**

- Criação de grupo de trabalho entre o município, empresas e associações locais de modo a criarem soluções que possam influenciar e resolver o problema estrutural da insuficiente resposta de vagas em creche
- Administração do inquérito diagnóstico sobre conciliação a todos/as os/as colaboradores/as da Câmara Municipal, relevante

na medida em que evidenciará boas práticas e impactos das mesmas; simultaneamente, contribui para o levantamento de necessidades e expectativas das pessoas, de modo a construir um conjunto de benefícios e serviços que melhorem os mecanismos de conciliação para todas as pessoas;

- Reforçar e contemplar a atribuição de horários diferenciados para responder às necessidades familiares dos trabalhadores/as, flexibilizando horários (avaliar impacto desta medida já adotada) e criando formas de organização de trabalho como o teletrabalho ou outras, com vista à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional;
- Implementar medidas de conciliação que deem resposta às necessidades dos/as trabalhadores/as, por parte dos serviços sociais da Associação de Trabalhadores da CMB (o inquérito será um dos instrumentos de partida para esta auscultação).
- Divulgação interna e externa de boas práticas (por exemplo, boas práticas laborais; horário flexível; serviços e benefícios; dia do aniversário; atividades de tempos livres nas férias letivas para as crianças e jovens, entre outras iniciativas).
- Implementar e universalizar benefícios
- Adesão ao Pacto para a Conciliação e/ou o desenvolvimento de um programa de Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (Sistema de gestão para a Conciliação - NP4552:2016)
- Campanha de informação e sensibilização para os direitos parentais, quer para as mães quer para os pais, incentivo às

licenças partilhadas e ao exercício de paternidades envolvidas e cuidadoras

#### **4. Formação Contínua**

- Atendendo ao baixo nível de escolaridade apresentado por um grande número de pessoas que trabalham na CMB, considera-se essencial que esta reforce a aposta na formação contínua, de forma a combater os números de baixa escolaridade que apresenta, aumentar e atualizar os conhecimentos e o nível de competências dos seus trabalhadores e trabalhadoras, demonstrando o seu empenhamento na dinamização da educação ao longo da vida, assim contribuindo decisivamente para a valorização pessoal e profissional de todos e de todas, para a inovação e para o desenvolvimento social, cultural e económico da região.
- Recomenda-se, finalmente, a integração de módulos sobre a temática da Igualdade e Cidadania nas ações de formação contínua para todos/as os/as trabalhadores/as (obrigatória); a realização de formação interna na área da Igualdade de Género, Violência Doméstica, políticas públicas de Parentalidade e boas práticas nestas matérias, sensibilização sobre movimentos LGBTQIA+ e diversidade;
- É, também, essencial, garantir que o programa de formação anual da CMB utilize linguagem inclusiva, quer nos textos, quer nas imagens, e que seja apelativo igualmente para os trabalhadores e para as trabalhadoras, incentivando ambos os sexos à sua participação, contrariando desta forma a persistente segregação horizontal e vertical.

## **5. Comunicação Interna e Externa**

- Criação de um manual de linguagem e comunicação inclusivas
- Sensibilização e formação dos/as colaboradores/as em linguagem e comunicação inclusiva, nomeadamente, colaboradores/as responsáveis pela comunicação interna e externa;
- Garantir que todos os instrumentos de comunicação, internos ou externos, oriundos dos diversos serviços, passem obrigatoriamente e de forma articulada entre estes, pela área de comunicação, de forma a assegurar que a linguagem seja inclusiva, não discriminatória e coesa com a estratégia e missão do município.

## **6. Violência**

- Incluir as “Famílias” como público-alvo a beneficiar das ações de sensibilização em Igualdade de Género, Não-Discriminação, Violência Doméstica e no Namoro e Bullying;
- Desenvolver ações de sensibilização direcionadas para os/as idosos/as em temáticas sobre violência doméstica;
- Articular com a resposta regional da Cruz Vermelha no âmbito da RNCVD de modo a assegurar um plano de ação que contemple, além da resposta especializada no atendimento e acompanhamento de vítimas de violência, a realização de campanhas locais de prevenção transversais à população: desde as crianças, jovens, famílias e/ou adultos/as e idosos/as envolvendo as instituições/organizações e empresas, associações culturais, desportivas e ambientais;

- Estudo e planeamento de candidatura a uma resposta integrada no concelho similar à anterior
- Alargar e abranger as associações nos projetos e nas ações de sensibilização;
- Dinamizar sessões públicas de sensibilização para a denúncia de violência e reduzir a resistência existente por parte da vítima e criação de espaços de acolhimento para a mesma.

## **7. Contexto Escolar**

- - Incluir o pessoal não docente no que concerne à mediação de conflitos no contexto escolar; ouvir os/as funcionários/as (auxiliares) que diretamente intervêm com as crianças nas escolas por forma a que partilhem propostas de solução e de prevenção destas situações;
- - Realizar formação dirigida a todos/as profissionais das escolas, professores/as, pessoal administrativo e auxiliares, com vista a aquisição de competências de como prevenir a violência no namoro, o bullying e os comportamentos agressivos;
- - Estimular o consumo cultural que favoreça a participação das mulheres, designadamente disponibilizando serviços de guarda/ocupação de crianças enquanto mães e/ou pais assistem a espetáculos culturais.
- - No âmbito do PRESSE abordar questões LGBTQIA+



## **8. Desporto, juventude e cultura:**

- Recolher, sistematizar, analisar e integrar na gestão estratégica indicadores das áreas da cultura, desporto e juventude (ver Guia LGE cultura, desporto lazer e juventude)
- Inclusão, nos contratos-programa de desenvolvimento desportivo com associações e clubes desportivos, de cláusulas que acautelem a igualdade entre mulheres e homens na prática desportiva, designadamente, que salvaguardem valor igual nos prémios atribuídos e que enunciem a meta da paridade em termos de atletas inscritos/as
- Integrar a igualdade de género nos regulamentos das modalidades e das provas desportivas e assegurar que o regulamento tenha de passar por instâncias de validação e fiscalização.
- Majoração de apoios a clubes/associações que acolhem equipas desportivas femininas (ou do sexo menos representado), no sentido de corrigir desigualdades existentes.
- Continuar a desenvolver programas desportivos dirigidos a crianças e jovens nos períodos das interrupções letivas (por exemplo, férias desportivas/ativas).

## **9. Compromissos e valores**

- aderir à Carta para a Diversidade
- divulgar a subscrição da carta para a Igualdade de homens e mulheres na Vida Local

- promover e divulgar os seus princípios junto da comunidade e com as associações, coletividades, empresas e IPSS's e organismos públicos locais.

## 10. Redes e parcerias

- planear com outros municípios regionais e/ou nacionais partilha de boas práticas anualmente, por exemplo
- CITE: laboratórios de igualdade (<https://cite.gov.pt/ultima-edicao> )
- Associação AMPLOS: apoio em informação e acompanhamento de famílias e jovens em questões LGBTQ (<https://www.amplos.pt> )
- CIG: por exemplo, formação na área da comunicação de Igualdade (<https://www.cig.gov.pt/2023/06/formacao-para-municipios-sobre-comunicacao-institucional-na-otica-da-igualdade-entre-mulheres-e-homens/> )
- INA: por exemplo, formação em orçamentos sensíveis ao género ([https://sigef.ina.pt/pt-PT/0/Public/Accoe/Accoes\\_Show/df78dd98-241e-4f3c-a464-95ebfca5d47a?nav=7UXCKNFY&niv=0](https://sigef.ina.pt/pt-PT/0/Public/Accoe/Accoes_Show/df78dd98-241e-4f3c-a464-95ebfca5d47a?nav=7UXCKNFY&niv=0) )
- Adesão à Rede de Autarquias para a Igualdade (<https://www.eeagrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/projetos/projetos/rede-de-autarquias-para-a-igualdade/> )

Finalmente, é essencial e estratégico para a promoção da igualdade de género e da cidadania que todos os indicadores relativos a dados internos ou externos da atividade da CMB, sejam desagregados por sexo. Só assim conheceremos a realidade em cada momento em matéria de igualdade de género e o progresso conseguido.

- Rede de Indicadores para a Igualdade de género  
<https://www.cig.gov.pt/area-servicos/servicos/rede-de-indicadores-para-a-igualdade-de-genero/>

## **XXI. SÍNTESE de CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES**

### **DIAGNÓSTICO:**

- Distância entre o que é previsto na memória descritiva e o diagnóstico realizado, relativamente às prioridades identificadas em pré-diagnóstico (a nível interno, as assimetrias de género nos efetivos/trabalhadores/as da autarquia, e nos rendimentos médios mensais dessas mesmas pessoas); A nível externo, o problema do envelhecimento, com as questões da mobilidade, adequação dos espaços, o isolamento e solidão, carência económica, promoção da natalidade; e prevenção e resposta a violência doméstica e violência contra menores;
- Estão ausentes do documento de Diagnóstico a identificação e uma breve caracterização da equipa responsável pela sua elaboração e acompanhamento, bem como o cronograma que acompanhou todo este processo de diagnóstico. Só posteriormente este documento nos foi facultado (março de 2023), conforme se pode verificar em anexo. A informação de processo está bastante omissa e é escassa no Diagnóstico. Apenas é referida a data de início, a equipa interna e a EIVL, com os respetivos Despachos.
- Relativamente à informação primária referida não existe no Relatório informação sobre a metodologia nem se encontra fundamentada a estratégia de seleção dos participantes; também não se apresenta informação sobre quando foram aplicados os métodos e os seus objetivos, conteúdos e resultados de um modo consistente.
- Temas ausentes do diagnóstico: caracterização ou referência a população LGBTQIA+ e impacto da COVID19 na população em geral, nas famílias, e em homens e mulheres.

- Não há correlação de dados por exemplo, entre idade, rendimento, ocupação, etnia, com recurso ao conceito da interseccionalidade
- O relatório diagnóstico e os indicadores apurados deverão futuramente ser apresentados e discutidos com *stakeholders* que participaram no inquérito, por exemplo; haverá assim, na continuidade do processo de diagnóstico participativo, maior envolvimento de *stakeholders* e consequentemente maior transformação e impacto social.

### **Sugestões:**

- Recurso a metodologias participativas de diagnóstico
- Recolha, sistematização e atualização de indicadores de igualdade de género por áreas estratégicas para apoio ao desenho, implementação e avaliação de políticas locais;

### **GOVERNAÇÃO E PARCERIAS**

- A equipa local para a igualdade reuniu-se duas vezes entre novembro de 2021 e junho de 2022. É constituída por 10 pessoas e um suplente, de vários setores estratégicos internos ao município quer externos; aprovou o seu regulamento.
- Manifesta empenho e interesse em ter mais informação e formação sobre os processos de operacionalização dos princípios da igualdade de género, como por exemplo, o mainstreaming de género.
- É uma equipa participativa e assídua, mostrando comprometimento e interesse

#### **a) Parcerias**

- É reconhecido que, com o Plano, todas as pessoas ganham ao nível da aprendizagem sobre IG, novas ferramentas de trabalho e ampliação de rede.

- A Câmara Municipal continua a ser central no Plano juntamente com o GIP, GNR, centro de saúde, o Agrupamento de escolas, grupo desportivo e a Santa Casa da Misericórdia.

- Os elementos da Equipa conhecem-se e a maioria participou direta ou indiretamente no Plano

- Valorizam a parceria com o município

- Reconhecem a importância da proximidade para agilizar as ações ou mobilizar os recursos

- Reconhecem a importância e necessidade de formação nas áreas da IG&ND

- Reconhecem a importância do Plano e da sua continuidade

- Reconhecem no município responsabilidade em matéria de igualdade

- Municípios na região: interesse no trabalho do município de Boticas; intercâmbio de boas práticas;

#### ***b) Equipa interna***

- empenhada e motivada

- necessidade de apoio externo especializado

### **PLANO PARA A IGUALDADE**

- O plano municipal de igualdade desenha três planos de ação temáticos, num total de 11 medidas e 14 ações. No ano de 2022 verificou-se uma taxa de execução de 36%. estavam previstas 14 ações distribuídas por 11 medidas. Na dimensão externa, para as 5 medidas do PAIHM foram concretizadas 25% das ações previstas, 0% das ações do Plano de ação de prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica. Na dimensão interna verifica-se uma maior taxa de execução: 75% das ações

previstas foram concretizadas, segundo a informação disponibilizada no relatório de 2022.

- O plano é um instrumento dinâmico:

- “Há necessidades e oportunidades de melhoria ao nível da transversalização da perspetiva de género: mais formação de como “(já) se faz igualdade””
- “O planeamento das ações deverá ser aperfeiçoado: na fundamentação, na formalização das parcerias e dos recursos e na avaliação das ações e do seu impacto”

- De acordo com as orientações técnicas da candidatura, recomenda-se que os relatórios de execução estejam publicados no site do município;

- É sempre importante fazer uma apresentação e discussão de resultados com a EIVL (realizada), parceiros/as, e os grupos de trabalho que venham a ser constituídos.

Para cada ação há um pedido de avaliação da satisfação dos/as participantes, o que é positivo;

Um dos motivos que subjaz a alguma não execução de ações foi a existência de medidas noutros programas e projetos que “concorrem” para a concretização do Plano para a Igualdade, mas que por serem de outras áreas não são assumidos como tal. Há ações importantíssimas em programas que podem ser assumidas como complementares, na execução dos vários programas, e seria desejável, no futuro, ter uma perspetiva mais dialogante entre os Programas, e menos segmentada entre redes e projetos que são convergentes para os mesmos objetivos.

Há que proceder à planificação da divulgação do plano

Além da relevância institucional da apresentação pública e formal do Plano importa considerar a sua divulgação e disseminação: nas freguesias, associações locais, empresas, redes institucionais locais e regionais

## Recomendações:

Da análise da informação primária que produzimos e da observação que fizemos, constatamos que importa assegurar apoio especializado à equipa interna e ao Executivo Camarário, que possa robustecer a sua vontade e desejo de intervenção. Para isso podem ser estabelecidos protocolos e parcerias com as Universidades mais próximas da região, ou municípios com mais experiência, como já foi iniciado. Não se trata de meios materiais, mas sim da mobilização de redes de expertise nacionais que possam apoiar a autarquia nesta tarefa.

Figura 19 – Entrevista Focada de Grupo com Stakeholders, 22 maio de 2023



Fonte: CMB

Figura 20 - Equipa de avaliação externa do centro Estudos Sociais, 22 de maio 2023



Fonte: CMB

## XXII. Referências bibliográficas e sites consultados

Dados estatísticos:

<https://www.cm-boticas.pt>

<https://www.pordata.pt/municipios/quadro+resumo/boticas-822256>

[https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine\\_main&xpid=INE](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE)

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/domain/violence/PT>

Boas práticas e recursos:

<https://eusoudigital.pt>

<https://www.amplos.pt>

<https://lge.ces.uc.pt>

<https://www.cig.gov.pt>

<https://cite.gov.pt/web/pt>

<https://parent.ces.uc.pt>

<https://kinder.ces.uc.pt>

<https://www.sns.gov.pt/noticias/2019/07/01/nota-a-comunicacao-social-13/>

<https://www.appdi.pt/carta-portuguesa-para-a-diversidade/>

IgualPro: as profissões não têm género:

[https://www.eeagrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-](https://www.eeagrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/projetos/projetos/igualpro-as-profissoes-nao-tem-genero/)

[genero/projetos/projetos/igualpro-as-profissoes-nao-tem-genero/](https://www.eeagrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/projetos/projetos/igualpro-as-profissoes-nao-tem-genero/)

Legislação documentos estratégicos

ENIND (<https://www.cig.gov.pt/2018/05/publicada-estrategia-nacional-igualdade-nao-discriminacao-portugal/>)

[https://www.ccre.org/docs/charte\\_egalite\\_pt.pdf](https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_pt.pdf)



Documentos de orientação técnica para a elaboração do relatório de avaliação externa:

Monteiro, Rosa e Portugal, Silvia. As políticas de conciliação nos planos nacionais para a igualdade: uma análise dos quadros interpretativos. Ex æquo, n.º 27, 2013, pp. 97-111

(<https://www.researchgate.net/publication/262592224> As politicas de conciliacao nos planos nacionais para a igualdade uma analise dos quadros interpretativos )

Fajardo, Julia Espinosa . La evaluación sensible al género: Una herramienta para mejorar la calidad de la ayuda. XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles : congreso internacional, Sep 2010, Santiago de Compostela, España. pp.2687-2705. halshs-00532615 (<https://shs.hal.science/halshs-00532615/document> )

POISE. Anexo 4 - Guia de apoio à análise e validação de produto tangíveis.pdf (Versão 1.0)[https://poise.portugal2020.pt/pesquisa?p\\_p\\_id=101&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_101\\_struts\\_action=%2Fasset\\_publisher%2Fview\\_content&\\_101\\_assetEntryId=100706&\\_101\\_type=document](https://poise.portugal2020.pt/pesquisa?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_assetEntryId=100706&_101_type=document)

POISE. CONCURSO PARA APRESENTAÇÃO DE CANDIDATURAS AVISO No POISE- 22-2020-03[https://poise.portugal2020.pt/documents/10180/100593/TO1.06\\_POISE-22-2020-03\\_v2.pdf/cc6ddb1-8ea0-4d07-9e54-b641ab674a21](https://poise.portugal2020.pt/documents/10180/100593/TO1.06_POISE-22-2020-03_v2.pdf/cc6ddb1-8ea0-4d07-9e54-b641ab674a21)



alternativas, emancipação, cidade,  
cidadania, educação, classe, risco,  
colonialidade, interculturalidade,  
comunidade, mestiçagem, religião,  
democracia, conhecimento,  
contrato social, negritude, território,  
cosmopolitismo, hospitalidade,  
pós-colonialismos, hegemonia,  
pachamama, racismo, povo,  
resistência, universidade, utopia,  
sindicalismo, diáspora, globalizações,  
epistemologias do sul, identidades,  
violência, tradução, direitos humanos,  
ummah, ecologia de saberes, media,  
suma kawsay, movimentos sociais,  
fronteira, feminismos, governação,  
migrações, modernidade, memória,  
trabalho, orçamento participativo,  
património, sociedade.

**ces.uc.pt**

