



Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Odivelas Setembro de 2023

Organismo intermédio:



Cofinanciado por:





Ficha Técnica

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

Autoria e Organização	Equipa técnica da EIVL
------------------------------	------------------------

Município	Odivelas
------------------	----------

Data	Setembro de 2023
-------------	------------------

Organismo Intermédio

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Cofinanciado por:



Lista de Siglas

APPDI - Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão
CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CMO - Câmara Municipal de Odivelas
CLAS - Conselho Local de Ação Social
CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
DCS - Divisão de Coesão Social
DDD - Divisão de Desenvolvimento Desportivo
DE - Divisão de Educação
DLDE - Divisão de Licenciamentos e Desenvolvimento Económico
DPEIC - Divisão de Projetos Educativos, Igualdade e Cidadania
DRHF - Divisão de Recursos Humanos e Formação
EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local
ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação
GAP - Gabinete de Apoio à Presidência
GCRPP - Gabinete de Comunicação, Relações Públicas e Protocolo
GPEPE - Gabinete de Planeamento Estratégico e Projetos Especiais
IMH - Igualdade entre Mulheres e Homens
IPSS - Instituição Particular de Solidariedade Social
ONG - Organização Não Governamental
OIEC - Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
PAIMH - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
PAOIEC - Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
PAPCTSH - Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos
PAVMVD - Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica
PMIND - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação
PpDM - Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres
RIVDPV - Rede de Intervenção em Violência Doméstica e Pessoas Vulneráveis
TSH - Tráfico de Seres Humanos
UCC - Unidade de Cuidados na Comunidade
UO - Unidade Orgânica

Índice	4
Índice de Tabelas	4
Tabela 1. Medidas para a assunção pública do compromisso da CMO com a promoção da IMH e da Não Discriminação	14
Tabela 2. Medidas para a implementação, monitorização e sustentabilidade do PMIND de Odivelas	15
Tabela 3. Medidas para a recolha e análise de informação desagregada por sexo e para a implementação da comunicação institucional promotora da IMH	16
Tabela 4. Medidas para a existência de uma comunicação institucional promotora da IMH e da integração da perspetiva de IMH na formação dirigida a recursos humanos na Administração Pública	17
Tabela 5. Medidas para o combate à segregação sexual nas profissões e para a garantia de promoção da parentalidade e conciliação da vida familiar	18
Tabela 6. Medidas para a garantia da proteção da parentalidade e conciliação, e integração dos valores da IMH e para o respeito pela dignidade humana no funcionamento do Município	19
Tabela 7. Medidas para a integração da perspetiva da IMH na análise de dados e para a promoção da segurança e saúde no local de trabalho	20
Tabela 8. Medidas para a capacidade do reforço do Município para refletir e agir sobre as questões da Igualdade e Não Discriminação incluindo a interseção com outros fatores de discriminação	21
Tabela 9. Medidas para a prevenção e correção de desvantagens das mulheres no mercado de trabalho	22
Tabela 10. Medida para o incentivo a práticas formativas não formais, promotoras da Igualdade entre raparigas e rapazes	22
Tabela 11. Medida para a integração da perspetiva da IMH na análise e desenho de estratégias de promoção da saúde para ambos os sexos	22
Tabela 12. Medida para a prevenção e combate a todas as formas de violência contra raparigas e mulheres	23
Tabela 13. Medida para a promoção da qualidade nos serviços de apoio às vítimas	23
Tabela 14. Medida para a prevenção, sensibilização e combate da discriminação em razão do sexo e de outros fatores tais como a orientação sexual, identidade de género e características sexuais	24
Tabela 15. Medida para a informação e sensibilização sobre a temática do TSH	24
Tabela 16. Medidas executadas do PMIND de Odivelas	25

Índice de Figuras

Figura 1. Número de objetivos e medidas do PMIND de Odivelas	12
---	----

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Comparação entre a percentagem de medidas executadas, de medidas em execução e de medidas por iniciar, referentes à vertente interna do PMIND de Odivelas	26
---	----

Gráfico 2. Comparação entre a percentagem de medidas executadas, medidas em execução e medidas por iniciar referentes à vertente externa do PMIND de Odivelas	27
--	----

Gráfico 3. Comparação entre a percentagem de medidas executadas, de medidas em execução e de medidas por iniciar do PMIND de Odivelas	27
--	----

Nota Introdutória	8
Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	10
Enquadramento	11
Estrutura do PMIND de Odivelas	12
Metodologia de recolha de evidências	13
Vertente Interna do PMIND de Odivelas – Execução de medidas para 2023	14
Vertente Externa do PMIND de Odivelas – Execução de medidas para 2023	21
Balanço Final	26
Medidas em execução ou por iniciar	28
Considerações Finais	30
Referências Bibliográficas	32

Anexos

Anexo 1 - Aprovação do PMIND de Odivelas em sede de Reunião de Câmara.

Anexo 2 - Aprovação do PMIND de Odivelas em Assembleia Municipal.

Anexo 3 - Divulgação do PMIND de Odivelas no CLAS de Odivelas.

Anexo 4 - Despacho de Nomeação da EIVL.

Anexo 5 - Folha de rosto da reunião da EIVL de dia 09/03/2023.

Anexo 6 - Folha de rosto da reunião da EIVL de dia 13/04/2023.

Anexo 7 - Folha de rosto da reunião da EIVL de dia 13/06/2023.

Anexo 8 - Folha de rosto da reunião da EIVL de dia 06/09/2023.

Anexo 9 - Cronograma atualizado da execução do PMIND de Odivelas: 2023.

Anexo 10 - Inscrição expressa do compromisso com a promoção da Igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação na Missão da Autarquia.

Anexo 11 - Documento estratégico adaptado com linguagem promotora da Igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação, com a inclusão expressa dos princípios promotores da Igualdade: Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

Anexo 12 - Separador temático do PMIND, na intranet do Município, denominado Cidadania, Igualdade e Não Discriminação.

Anexo 13 - Flyer com informação sobre o PMIND de Odivelas e o compromisso do Município com os princípios e os objetivos nele inscritos.

Anexo 14 - Comprovativo de envio do flyer, junto ao recibo de vencimento de setembro de 2023.

Anexo 15 - Disponibilização e divulgação do Diagnóstico Concelhio e do PMIND de Odivelas no site da autarquia.

Anexo 16 - Divulgação do PMIND de Odivelas no Centro Social Paroquial da Póvoa de Santo Adrião e na Junta de Freguesia de Odivelas.

Anexo 17 - Formalização das regras da EIVL.

Anexo 18 - Recursos financeiros afetos ao PMIND de Odivelas no Orçamento Municipal.

Anexo 19 - Definição de indicadores estatísticos, desagregados por sexo, integrantes do painel de indicadores-chave, de caracterização do Município.

Anexo 20 - Percentagem de unidades orgânicas com dados de gestão de pessoal desagregados por sexo.

Anexo 21 - Percentagem de dados de gestão de pessoal desagregados por sexo, no âmbito do Balanço Social (informação completa para consulta na intranet da CMO).

Anexo 22 - Painel de indicadores de Igualdade entre mulheres e homens no Balanço Social.

Anexo 23 - Programa e número de participantes na ação de formação para responsáveis pela elaboração de documentos estratégicos e matrizes de impressos/documentos da autarquia (Linguagem Inclusiva).

Anexo 24 - Separador temático Cidadania, Igualdade e Não Discriminação.

Anexo 25 - Programa e número de participantes na ação sobre Enviesamentos Inconscientes.

Anexo 26 - Programa e número de participantes na ação sobre Recrutamento Inclusivo.

Anexo 27 - Divulgação da campanha “Mobiliza-te Contra o Sexismo!” no site da CMO.

Anexo 28 - Processo de recrutamento e seleção desagregado por sexo.

Anexo 29 - Divulgação junto dos sindicatos, e Divisão dos Recursos Humanos e Formação dos guias informativos da APPDI.

Anexo 30 - Avaliação de Impacto do Teletrabalho.

Anexo 31 - Estratégia de implementação do Código de Conduta: disponibilização de conteúdos formativos e acesso ao Código de Conduta a todas as trabalhadoras e trabalhadores que iniciam funções na CMO.

Anexo 32 - Realização da divulgação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, na intranet da CMO.

Anexo 33 - Acompanhamento ao nível da saúde mental: número de funcionários e funcionárias da CMO.

Anexo 34 - Ações para a promoção de locais de trabalho saudáveis e relações de trabalho curiais.

Anexo 35 - Exemplo de identificação/caracterização e desagregação por sexo de acidentes de trabalho sofridos por mulheres e homens (informação retirada do Relatório de Acidentes de Trabalho (referente ao ano de 2022)).

Anexo 36 - Sessões de informação e/ou sensibilização para estilos de vida saudáveis.

Anexo 37 - Ata de reunião da Rede Municipal de Intervenção na Violência Doméstica de Loures.

Anexo 38 - Exemplo de dinâmica promovida nas sessões de prevenção da violência e da discriminação no âmbito relacional, realizadas em contexto escolar.

Nota Introdutória

A Igualdade e a Não Discriminação são dois conceitos incontornáveis na construção de uma sociedade mais justa e coesa. O grau de desenvolvimento de uma sociedade pode ser aferido de acordo com vários parâmetros, contudo o modo como as suas cidadãs e os seus cidadãos são incluídos/as e acolhidos/as, constitui uma base de avaliação bastante significativa da sua evolução. A promoção da Igualdade e o combate à discriminação são essenciais para o desenvolvimento da sociedade nos seus mais diversos níveis, sejam eles a cultura, a economia, a educação, a política ou até a responsabilidade social das organizações.

Garantir a Igualdade entre mulheres e homens e assegurar que ninguém é discriminado/a em virtude da sua “ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual” são conceitos inscritos no Artigo 13º - Princípio da Igualdade, da Constituição da República Portuguesa.

A aplicação deste Princípio reveste-se de uma especial complexidade e traduz-se num compromisso político de enorme importância para as autarquias.

As autarquias assumem um papel central na integração da perspectiva de género em todas as áreas de ação dos municípios, nomeadamente, através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação. Enquanto agentes promotores de desenvolvimento, as autarquias assumem um papel impulsionador da concretização das ações e das medidas que permitem não só a territorialização, mas também a aplicação dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 – Portugal + Igual, aprovada pelo XXI Governo Constitucional a 8 de março de 2018 e publicada em Diário da República através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018. Posteriormente esta redação foi reformulada, surgindo uma nova Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto, que aprovou os Planos de Ação desta Estratégia para o período 2023-2026. Cabe à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) a sua coordenação, execução e avaliação.

Em 2020, a Câmara Municipal de Odivelas realizou um Protocolo de Cooperação com a CIG. Este protocolo espelha a essência das medidas preconizadas na ENIND, mas também a sua operacionalização através da criação e implementação de um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

Cabe ao Município instituir-se como exemplo positivo e empreendedor na promoção de estratégias e medidas de Igualdade de Género e de Não Discriminação, numa vertente

interna, junto dos seus recursos humanos e, numa vertente externa, enquanto impulsionador e referência das partes interessadas, sendo-lhe reconhecido ainda o seu papel de representante democrático da comunidade local.

Deste modo, o Município de Odivelas reiterou mais uma vez o seu compromisso com a promoção da Igualdade entre mulheres e homens e com o combate à discriminação, implementando, no seu território, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Odivelas, doravante denominando PMIND de Odivelas ou Plano.

O PMIND de Odivelas pretende ser um instrumento de política global, integrador da perspetiva de género e orientador dos processos e práticas da própria cultura interna, bem como da rede local (do setor empresarial, da sociedade civil, setor social, educativo, de saúde, serviços municipais, entre outros).

Este Plano foi concebido para o quadriénio de 2023 a 2026, sendo que a sua avaliação final deverá ocorrer no início de 2027. Foi financiado pelo Programa Operacional Regional de Lisboa, após aprovação da candidatura nº Lisboa-22-2020-10- Igualdade de género e de conciliação da vida profissional e privada - Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação de planos para a Igualdade.

O Plano foi aprovado, num primeiro momento em sede de Reunião de Câmara, no dia 22 de fevereiro de 2023 e, posteriormente, em Assembleia Municipal, no dia 13 de abril de 2023 (anexos 1 e 2).

O processo de elaboração do PMIND de Odivelas contou numa primeira instância com a elaboração do Diagnóstico Concelhio da Igualdade e Não Discriminação do Município de Odivelas. Através do referido Diagnóstico foi possível aferir, de uma forma mais profunda e detalhada, vários aspetos relacionados com a realidade da Câmara Municipal de Odivelas (vertente interna) e do concelho (vertente externa) em matéria da Igualdade e Não Discriminação.

A realização deste Diagnóstico, constituiu uma base essencial para suportar a planificação e a operacionalização de atividades e ações constantes do PMIND de Odivelas.

O Diagnóstico Concelhio da Igualdade e Não Discriminação do Município de Odivelas e o Plano encontram-se disponíveis para consulta no site da Câmara Municipal de Odivelas. Procedeu-se à divulgação do PMIND de Odivelas em sede de reunião do Conselho Local de Ação Social de Odivelas (CLAS de Odivelas) (anexo 3) e prevê-se que o presente relatório seja igualmente divulgado no site eletrónico do Município, após a sua aprovação por parte da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

Importa também referir o papel da EIVL na implementação do Plano uma vez que, de acordo com o Protocolo estabelecido com a CIG, estas equipas assumem as seguintes funções: “propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito deste Protocolo, designadamente o Plano Municipal para a Igualdade”.

A EIVL de Odivelas foi nomeada pelo Presidente da Câmara e é constituída por um conjunto de nove elementos: seis dirigentes de diversas Unidades Orgânicas do Município, dois conselheiros locais para a Igualdade (interno e externa) e por uma técnica representante de uma entidade com reconhecida competência técnica nas áreas da promoção da Igualdade e do combate à discriminação (ver anexo 4). O conselheiro interno é também o chefe de divisão de uma destas Unidades Orgânicas acima referidas.

A EIVL assume um papel central no acompanhamento da implementação e monitorização da execução do Plano, tendo reunido com a periodicidade necessária para a realização das suas funções. Estas reuniões ocorreram no mês de março, abril, junho e setembro de 2023 (ver anexos 5, 6, 7 e 8).

O presente relatório refere-se ao período de execução das medidas inscritas no Plano, após aprovação dos devidos mecanismos municipais, até ao mês de setembro de 2023. A calendarização das atividades previstas no Plano foi efetuada para comportar o período temporal até ao final do ano de 2023. Contudo, por motivos relacionados com a natureza da candidatura efetuada, estarão em análise apenas os meses compreendidos no período acima descrito.

Enquadramento

A construção do PMIND de Odivelas assentou nos resultados obtidos através do Diagnóstico Concelhio da Igualdade e Não Discriminação do Município de Odivelas e foi orientada pelos Planos Nacionais de Ação inscritos na ENIND – Portugal +Igual 2018-2030, nomeadamente: o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), o Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) e o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC). Foi igualmente considerado o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (PAPCTSH), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº80/2018, de 19 de junho.

A sua execução visa propulsionar uma cultura organizacional interna e uma comunidade, assente na equidade e igualdade de oportunidades e no empoderamento daqueles e daquelas que se encontram em situações de maior vulnerabilidade, do ponto de vista laboral, formativo, educativo, cultural, religioso, de género, de etnia, de orientação sexual e de identidade de género.

Os objetivos gerais do PMIND de Odivelas são:

- Reduzir as assimetrias sociais, as desigualdades de género e promover a inclusão de indivíduos socialmente desfavorecidos residentes e trabalhadores/as em Odivelas;
- Combater o fenómeno da violência doméstica;
- Contribuir para a minimização de todas as formas de discriminação e combater os estereótipos de género internamente e na comunidade;
- Contribuir para a promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
- Promover uma maior igualdade de oportunidades no acesso e participação e combater os estereótipos de género;
- Contribuir para a redução de estereótipos de género na esfera política e promover a paridade nos órgãos de representação/decisão locais;
- Contribuir para o desenvolvimento de políticas de gestão equitativas junto das empresas e entidades do Concelho.

O PMIND de Odivelas foi elaborado de modo que a sua execução vá ao encontro da concretização dos seus objetivos gerais. A sua construção e organização será apresentada de seguida.

Estrutura do PMIND de Odivelas

A estrutura do PMIND de Odivelas divide-se em duas vertentes previamente referidas: a interna e a externa. Em cada vertente encontram-se um conjunto de objetivos específicos e operacionais que por sua vez se traduzem em medidas de ação a desenvolver por diferentes Unidades Orgânicas responsáveis/envolvidas e por outras partes interessadas.



Figura 1. Número de objetivos e medidas do PMIND de Odivelas.

Os objetivos do PMIND de Odivelas subdividem-se em medidas e em cada medida é identificada a Unidade Orgânica municipal responsável pela sua realização. Do mesmo modo encontram-se identificadas outras Unidades Orgânicas e/ou entidades e organizações participantes em parceria na execução das medidas.

Todas as medidas possuem indicadores e metas anuais de cumprimento. De modo a otimizar a execução deste Plano, procedeu-se à calendarização mensal do cumprimento das medidas para o ano de 2023. Importa sublinhar que o período de execução do PMIND de Odivelas é muito inferior a 12 meses por motivos já identificados, devendo o grau de cumprimento dos seus objetivos ser ajustado em função do período temporal real da sua execução até à data de elaboração do presente relatório.¹

¹ De acordo com a indicação no Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis da CIG: "(...) atendendo à situação de crise pandémica que se registou em plena elaboração dos diagnósticos e Planos e uma vez que o objetivo central é a aprovação e implementação do Plano, que tem uma vigência de 4 anos, muito superior ao período abrangido pelo Relatório de Execução em causa, admite-se que este esteja concluído até ao final do mês anterior ao termo da operação financiada."

O Plano plurianual contém 81 medidas e, deste total, foi planeada a execução de 46 medidas em 2023. O cronograma atualizado com as atividades executadas e em execução, referentes ao ano de 2023, pode ser consultado no anexo 9.

Metodologia de recolha de evidências

Para avaliar a execução do PMIND de Odivelas, dentro do seu período de implementação em 2023, foi utilizada uma metodologia qualitativa e quantitativa, que assentou de um modo geral, na descrição das medidas do Plano, dos seus indicadores de concretização e do seu grau de execução. Esta avaliação é suportada pelas evidências recolhidas e anexadas ao presente relatório.

A informação recolhida relativa à execução do Plano foi estruturada e organizada em tabelas. Em cada tabela encontra-se informação relativa à:

- Vertente em questão – interna ou externa;
- Identificação dos objetivos estratégicos da ENIND;
- Identificação dos objetivos específicos;
- Identificação dos objetivos operacionais;
- Identificação das medidas contidas no Plano;
- Identificação dos indicadores de concretização;
- Estado de execução dos indicadores das medidas.

A recolha da informação e/ou evidências foi realizada junto das Unidades Orgânicas da CMO, através dos elementos da EIVL, e incidiu sobre:

- Publicações nas redes sociais e no website do Município;
- Atas das reuniões da EIVL;
- Flyers/ materiais informativos e de sensibilização.

De seguida será analisado o cumprimento das medidas inscritas no Plano. Esta análise será dividida entre as duas vertentes do Plano, identificando o respetivo plano de ação da ENIND, no qual os seus objetivos se encontram enquadrados. Cada medida pode conter mais do que um indicador. As medidas com todos os indicadores realizados foram consideradas como executadas, as medidas com alguns indicadores executados foram classificadas como estando em execução e, por fim, as medidas sem indicadores realizados à data do presente relatório foram classificadas como estando por iniciar.

Vertente Interna do PMIND de Odivelas – Execução de medidas para 2023

ENIND – Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)			Vertente Interna				
Objetivo estratégico: 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações a todos os níveis da Administração pública (PAIMH)							
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medida	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Meta	Execução dos indicadores
Assumir publicamente (interna e externamente) o compromisso com a promoção da Igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação	Utilizar linguagem promotora da Igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação, e incluir expressamente os princípios promotores da Igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação em razão de outros fatores, nos documentos estratégicos da autarquia, aquando da sua revisão	Inscrição expressa do compromisso com a promoção da Igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação na missão e valores da autarquia	DPEIC	Todas UO	Missão e Valores da autarquia com inscrição expressa do compromisso com IMH e Não Discriminação	Inserção	Executado (anexo 10)
		Utilização, nos documentos estratégicos da autarquia aquando da sua revisão, de linguagem promotora da Igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação, assim como a inclusão expressa dos princípios promotores da Igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação em razão de outros fatores	DPEIC e DRHF	GAP	Princípios subjacentes à definição dos objetivos estratégicos com inscrição expressa do compromisso com a IMH e Não Discriminação	Inserção	Executado (Anexo 11)
	Dar a conhecer internamente o PMIND e a sua importância estratégica para a autarquia	Criação e organização de um separador temático do PMIND, na intranet	DPEIC e GCRPP		Existência de separador temático do PMIND organizado na intranet	Criação	Executado (Anexo 12)
		Divulgação do PMIND das respetivas medidas e objetivos através de sessões de sensibilização, divulgação na intranet, por correio eletrónico, no ou com recibos de vencimentos, e com afixação em locais internos de reconhecida visibilidade	DRHF		N.º de sessões de sensibilização / informação	1	Em execução
			GCRPP		N.º de informações divulgadas por intranet e correio eletrónico	2	Em execução
			DRHF		N.º de informações divulgadas nos, ou com, os recibos de vencimentos	2	Em execução (Anexo 13 e 14)
			GCRPP		N.º de locais internos de afixação de informações e medidas no âmbito do PMIND	10	Em execução
			DPEIC e GCRPP		N.º de informações divulgadas por correio eletrónico e no sítio eletrónico da autarquia	3	Em execução (Anexo 15)
			DPEIC e GCRPP		N.º de campanhas de informação sobre o PMIND, objetivos e medidas, divulgadas em meios de suporte publicitário da autarquia	1	Em execução
			DPEIC e GCRPP	CIG	N.º de parcerias territoriais envolvidas em campanhas de divulgação do PMIND	2	Executado (Anexo 16)

Tabela 1. Medidas para a assunção pública do compromisso da CMO com a promoção da IMH e da Não Discriminação.

Os documentos estratégicos da autarquia vão sendo revistos em diferentes períodos temporais e, por este facto, a sua alteração total não pode ficar circunscrita ao período referente ao presente relatório.

ENIND – Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)				Vertente Interna			
Objetivo estratégico: 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações a todos os níveis da Administração pública (PAIMH)							
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medida	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Meta	Execução dos indicadores
Assegurar a implementação do PMIND, a sua monitorização, acompanhamento e sustentabilidade	Promover condições para o funcionamento regular da EIVL	Planificação das atividades anuais com indicação de responsáveis e recursos	DPEIC		Existência de Planeamento anual e sua avaliação	Criação e avaliação	Executado (ver anexo 9)
		Formalização das competências da EIVL e condições de funcionamento	DPEIC		Definição de documento com regras de funcionamento da EIVL incluindo definição das competências de cada membro e da própria estrutura, ao nível da implementação das medidas do PMIND	Definição	Executado (ver anexo 17)
		Promover reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do PMIND	DPEIC		N.º de reuniões ordinárias realizadas	3	Executado (ver anexos 5, 6, 7 e 8)
			DPEIC		N.º de médio de membros da EIVL presentes nas reuniões	70%	Executado (ver anexos 6,7 e 8)
		Afetação de recursos financeiros no orçamento municipal, e tempos técnicos, com centro de custos próprio, para a implementação de medidas e ações no âmbito da Igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação	DLDE	Todas as UO	Existência de um centro de custos para o PMIND	Criação	Em execução
					Existência de recursos financeiros no orçamento municipal	Recursos financeiros afetados elaboração de plano de atividades e orçamento para ano subsequente	Executado (ver anexo 18)
					N.º de pessoas com tempo técnico afeto ao PMIND	7	Executado (ver anexo 4)
Promoção de iniciativas anuais de apresentação de resultados a decisores/as da CM e em sede de CI AS	DCS		Nº de instâncias de apresentação de resultados anuais do PMIND	2	Por iniciar		

Tabela 2. Medidas para a implementação, monitorização e sustentabilidade do PMIND de Odivelas.

ENIND – Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)					Vertente Interna		
Objetivo estratégico: 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações a todos os níveis da Administração pública (PAIMH)							
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medida	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Meta	Execução dos indicadores
Recolher e analisar toda a informação desagregada por sexo, de forma transversal a toda a atividade municipal	Disponibilizar às autarquias, outros parceiros e munícipes, informação estatística sistematizada de caracterização do território, desagregada por sexo, bem como indicadores de Igualdade entre mulheres e homens	Sistematização e disponibilização de informação estatística e indicadores chave, de caracterização do Município, desagregada por sexo (sítio eletrónico da autarquia e da Rede social)	GPEPE		Definido o painel de informação estatística, desagregado por sexo, e painel de indicadores-chave, de caracterização do Município	Criação	Executado (anexo 19)
					Caracterização do Município desagregada por sexo preenchido e atualizado	Criação	Executado (anexo 19)
					N.º de sítios eletrónicos com disponibilização da caracterização do Município desagregada por sexo	2	Em execução
Recolher e analisar toda a informação desagregada por sexo de forma transversal a toda a atividade municipal	Desagregar por sexo os dados de gestão de pessoal do Município	Definição de regras de desagregação de dados por sexo que cada unidade orgânica e serviço/gabinete, tem de cumprir, no fornecimento de dados, para o Balanço Social	DRHF		% de unidades orgânicas com dados de gestão de pessoal desagregados por sexo	50%	Executado (anexo 20)
					% de dados de gestão de pessoal desagregados por sexo, no âmbito do Balanço Social	60%	Executado (anexo 21)
		Elaboração de painel de indicadores de Igualdade entre mulheres e homens a incluir no Balanço Social	DRHF		Existência de painel de indicadores de Igualdade entre mulheres e homens no Balanço social	Criação	Executado (anexo 22)
					N.º de indicadores de Igualdade entre mulheres incluídos no Balanço social	20	Executado (anexo 22)
Promover uma comunicação institucional promotora da IMH em toda a Administração Pública	Fomentar a utilização de linguagem promotoras da IMH, e de imagens não discriminatórias em função do sexo, em todos os processos de informação/comunicação internos e externos	Aprovação do despacho para a comunicação interna e estratégia de comunicação da autarquia, promotoras da Igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação	GCRPP		Existência de despacho	Criação e aplicação do despacho	Por iniciar
		Realização de ação de formação para responsáveis pela elaboração de documentos estratégicos e matrizes de impressos/documentos da autarquia	DRHF		N.º de ações de formação	1	Executado (anexo 23)
					N.º de participantes de serviços / unidades orgânicas envolvidas nas ações de formação	12	Executado (anexo 23)

Tabela 3. Medidas para a recolha e análise de informação desagregada por sexo e para a implementação da comunicação institucional promotora da IMH.

Em relação à medida “Elaboração de painel de indicadores de Igualdade entre mulheres e homens a incluir no Balanço Social”, é importante sublinhar que foram superados o número de indicadores de Igualdade incluídos no Balanço Social. Foram incluídos mais 5 indicadores do que o valor previsto na meta, totalizando 25.

Relativamente à realização da ação de formação sobre a inclusão de linguagem não discriminatória nos documentos e impressos da autarquia, foi verificada uma adesão superior à definida como meta. Participaram nesta formação um total de 15 elementos.

ENIND – Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)				Vertente Interna			
Objetivo estratégico: 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações a todos os níveis da Administração pública (PAIMH)							
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medida	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Meta	Execução dos indicadores
Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a Administração Pública (PAIMH)	Promover formas de comunicação e informação em matéria de Igualdade entre mulheres e homens e de proteção da parentalidade	Criar um separador temático de Cidadania, Igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação, no sítio eletrónico da autarquia e da Rede Social	DPEIC		Existência de separador temático do PMIND organizado.	Criação	Executado (Anexo 12)
		Discriminação, no sítio eletrónico da autarquia e da Rede Social	DPEIC		N.º de sítios eletrónicos com separador temático	2	Executado (Anexo 12 e 24)
		Criação de mecanismos internos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte de trabalhadoras e trabalhadores	DRHF		Existência de sistema de auscultação de sugestões	Criação	Por iniciar
		Realização de reuniões com trabalhadoras e trabalhadores ou as suas estruturas representativas para abordar questões relativas à Igualdade entre mulheres e homens, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à proteção na parentalidade	DRHF		N.º de reuniões realizadas	1	Por iniciar
Integrar a perspetiva de Igualdade entre mulheres e homens na formação dirigida a recursos humanos na Administração Pública (PAIMH)	Reforçar as competências de dirigentes e equipas sobre a Igualdade entre mulheres e homens, a prevenção e combate ao sexismo e discriminação por outros fatores	Promoção de ações de sensibilização, para dirigentes, decisores e técnicas/os superiores da CM, sobre: Utilização dos Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género análise das medidas de política local em função do seu impacto de género, incluindo o nível orçamental o risco de enviesamento e discriminações não conscientes	DRHF		N.º de ações de formação	1	Executado (Ver anexo 25 e 26)
			DRHF		N.º de participantes envolvidos nas ações de formação	7	Executado (ver anexo 25 e 26)
		Promoção de ações de formação em Igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação dirigida a todas as categorias profissionais	DRHF		N.º de ações de formação	1	Por iniciar
			DRHF		N.º de participantes envolvidos nas ações de formação	12	Por iniciar
	Reforçar as competências de dirigentes e equipas sobre a Igualdade entre mulheres e homens, a prevenção e combate ao sexismo e discriminação por outros fatores	Divulgação de campanhas de sensibilização e combate ao sexismo com base no Conselho da Europa	DPEIC	PpDM	Campanha divulgada	1	Executado (ver anexo 27)

Tabela 4. Medidas para a existência de uma comunicação institucional promotora da IMH e da integração da perspetiva de IMH na formação dirigida a recursos humanos na Administração Pública.

A formação para dirigentes, decisores e técnicas/os superiores da CMO, promovida para reduzir o risco de enviesamento e discriminações não conscientes, contou uma adesão superior à meta prevista, tendo participado um total de 28 elementos. Neste âmbito foram realizadas duas ações, uma sobre os riscos de enviesamentos inconscientes e outra sobre recrutamento inclusivo (ambas com a duração de 4 horas cada).

ENIND – Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)				Vertente Interna			
Objetivo estratégico: 2. Garantir as condições para a participação plena e Igualdade de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional (PAIMH)							
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medida	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Meta	Execução dos indicadores
Combater a segregação sexual nas profissões (PAIMH)	Implementar medidas para minorar o risco de desfavorecimento resultante de preconceitos sociais de género no recrutamento e seleção, promovendo a desagregação profissional em função do sexo	Tratar todos os dados relativos aos processos de recrutamento e seleção desagregados por sexo, criando mapa anexo ao relatório que permita a sua monitorização quanto à Igualdade entre mulheres e homens, com desagregação por sexo em todas as fases	DRHF		Existência de monitorização	Criação	Executado (ver anexo 28)
		Divulgação junto dos sindicatos, e Divisão dos Recursos Humanos e Formação dos guias informativos, editados pela CITE	DRHF		N.º de ações de divulgação	1	Executado (ver anexo 29)
Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (PAIMH)	Reforçar mecanismos de informação promotores da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Campanhas de informação, interna e externa, sobre as licenças parentais, o papel dos homens nos cuidados e na parentalidade, e para promover a literacia de direitos e a informação sobre a área da conciliação (PAIMH)	DPEIC	CITE	N.º de campanhas	1	Por iniciar
		Integração de mensagens e flyers, com os recibos de vencimentos, sobre o PMIND, as medidas existentes na autarquia facilitadoras da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, e os direitos de trabalhadoras e trabalhadores	DRHF		N.º de mensagens	2	Por iniciar

Tabela 5. Medidas para o combate à segregação sexual nas profissões e para a garantia de promoção da parentalidade e conciliação da vida familiar.

Em relação à medida “Divulgação junto dos sindicatos, e Divisão dos Recursos Humanos e Formação dos guias informativos, editados pela CITE”, a DRHF substituiu os guias divulgados pelos materiais disponibilizados pela APPDI.

ENIND – Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)				Vertente Interna			
Objetivo estratégico 2. Garantir as condições para a participação plena e Igualdade de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional (PAIMH)							
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medida	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Meta	Execução dos indicadores
Garantir a proteção da parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (PAIMH)	Reforçar as condições de trabalho promotoras da conciliação da vida profissional, familiar e pessoa	Avaliação da satisfação das trabalhadoras e dos trabalhadores e do clima organizacional, integrando dos aspetos relativos à Igualdade entre mulheres e homens, Não Discriminação, sexismo, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; com identificação das condicionantes pessoais e familiares que mais provocam dificuldades de conciliação (cuidados a pessoas dependentes, deslocações casa-trabalho-apoios familiares, horário das atividades escolares e educativas de crianças, entre outras)	DPEIC e DRHF		Existência de Instrumento de avaliação da satisfação	Criação	Por iniciar
		Avaliação e monitorização do novo regulamento teletrabalho	DRHF		Existência de documentos do processo de revisão do regime de duração e organização do tempo de trabalho	Existe	Executado (ver anexo 30)
Promover a integração dos valores da Igualdade entre mulheres e homens e o respeito pela dignidade humana no funcionamento Município	Reforçar a cultura organizacional preventiva de dinâmicas de relação de trabalho não curiais e abusivas, em todas as unidades orgânicas e serviços	Implementação do código de conduta para prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho	DPEIC e DRHF		Existência de estratégia de implementação do Código de conduta	Implementação	Executado (ver anexo 31)
		Realização de campanha de informação e divulgação sobre: o que é o assédio sexual e moral no local de trabalho instrumentos e metodologias para combater e prevenir o assédio sexual e moral no local de trabalho Código para a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho procedimentos claros para a apresentação formal de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bem como situações abusivas de dignidade humana	DRHF		N.º de iniciativas realizadas	3	Por iniciar
		Divulgação pela intranet e afixação em locais reconhecidamente visíveis, ou outras formas de divulgação dos procedimentos a adotar	GCRPP	Todas	Realizada divulgação do Código pela intranet	1	Executado (ver anexo 32)
					N.º de iniciativas de divulgação	1	Executado (ver anexo 32)

Tabela 6. Medidas para a garantia da proteção da parentalidade e conciliação, e integração dos valores da IMH e para o respeito pela dignidade humana no funcionamento do Município.

ENIND – Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)				Vertente Interna			
Objetivo Estratégico 5. Promover a Igualdade entre mulheres e homens na área da saúde ao longo dos ciclos de vida da mulher e de homens (Fonte PAIMH)							
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medida	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Meta	Execução dos indicadores
Integrar a perspetiva da Igualdade entre mulheres e homens na análise de dados e desenho das estratégias de promoção e prevenção da segurança e saúde no local de trabalho para ambos os sexos.	Manter e reforçar os serviços de segurança e saúde no trabalho e de apoio psicossocial	Manutenção e reforço dos protocolos ao nível de prevenção e atendimento ao nível da saúde mental e ações para a promoção de locais de trabalho saudáveis e de relações de trabalho curiais	DRHF	EIVL	% de casos atendidos sobre n.º de necessidades identificadas	Identificar necessidades	Executado (ver anexo 33)
		Manutenção e reforço das ações para a promoção de locais de trabalho saudáveis e relações de trabalho curiais			% de casos atendidos sobre n.º de necessidades identificadas	Identificar necessidades	Executado (Ver anexo 34)
		Integrar a perspetiva da Igualdade entre mulheres e homens nas estratégias de prevenção de doenças e acidentes de trabalho	Identificação/caracterização e desagregação por sexo, carreira profissional, serviço da doenças e acidentes de trabalho sofridas por mulheres e homens	DRHF	EIVL	N.º de critérios existentes na análise das doenças profissionais e acidentes de trabalho	3

Tabela 7. Medidas para a integração da perspetiva da IMH na análise de dados e para a promoção da segurança e saúde no local de trabalho.

Vertente externa do PMIND de Odivelas – Execução de medidas para 2023

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens PAIMH				Vertente Externa			
Objetivo 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública (Fonte PAIMH)							
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medida	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Meta	Execução dos indicadores
Reforçar a capacidade do Município - pessoas e organizações – para pensar e agir na promoção da Igualdade entre mulheres e homens e prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de outros fatores de discriminação	Envolver entidades empregadoras na adoção de medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, e na valorização dos direitos parentais, nomeadamente do gozo das licenças de parentalidade por parte dos homens (licença parental facultativa de uso exclusivo do pai, e da licença parental partilhada)	Criação de partilha de práticas entre CMO e entidades empregadoras/empresas	DLDE		N.º de iniciativas de partilha de práticas	1	Por iniciar
			DLDE		N.º de entidades empregadoras/ empresas envolvidas	1	Por iniciar
	Disponibilizar instrumentos de autodiagnóstico sobre a existência de práticas organizacionais promotoras da Igualdade entre Mulheres e Homens e Não Discriminação por outros fatores	Elaboração e divulgação de guias de autodiagnóstico sobre práticas promotoras da Igualdade entre raparigas e rapazes para berçários, infantários e ATL's	DPEIC		N.º de Guias disponibilizados	1	Por iniciar
	Desenvolver, de forma regular e sistematizada, a conscientização da população, o combate ao sexismo e à discriminação por outros fatores, nomeadamente as que ocorrem de forma “oculta” e não consciente	Promover e disseminar campanha contra o sexismo desenvolvida com base no Conselho de Europa	DPEIC	PpDM	Realização da campanha	1	Por iniciar
		Participação, com envolvimento do movimento associativo e ONG'S, no Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro)	DPEIC	CIG	Integração das iniciativas no separador do Dia Municipal para a Igualdade do site da CIG	Integrado	Por iniciar
			DPEIC	DCS/Rede Social	N.º de atividades desenvolvidas no concelho	1	Por iniciar
Conhecer e valorizar de forma agregada os recursos pessoais e organizacionais existentes no Município	Realização de um levantamento de profissionais, nomeadamente docentes, residentes e/ou a trabalhar nas organizações do concelho, convidando as pessoas com formações certificadas, ou experiência relevante no domínio da Igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação a registarem-se	DE		Existência de processo de quantificação destes/as profissionais	Definido o processo	Por iniciar	

Tabela 8. Medidas para a capacidade do reforço do Município para refletir e agir sobre as questões da Igualdade e Não Discriminação incluindo a interseção com outros fatores de discriminação.

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens PAIMH				Vertente Externa			
Objetivo estratégico 2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional (Fonte PAIMH)							
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medida	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Meta	Execução dos indicadores
Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho	Combater a estereotipia e a segregação sexual nas profissões	Apoio a ações de sensibilização e de reforço de redes para a integração da promoção da Igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação, nomeadamente a integração de mulheres com vulnerabilidades acrescidas, nas Medidas Ativas de Emprego	DLDE		N.º de iniciativas de sensibilização	1	Por iniciar
	Prevenir e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho	Promoção de partilha de práticas entre CM e entidades empregadoras/empresas	DLDE e DPEIC	CITE	N.º de iniciativas	1	Por iniciar
				CITE	N.º de organizações/empresas participantes	3	Por iniciar

Tabela 9. Medidas para a prevenção e correção de desvantagens das mulheres no mercado de trabalho.

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens PAIMH				Vertente Externa			
Objetivo estratégico 3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livre de estereótipos de género (Fonte PAIMH)							
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medida	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Meta	Execução dos indicadores
Incentivar práticas formativas, não formais e informais, promotoras de relações de Igualdade entre raparigas e rapazes (PAIMH)	Capacitar associações juvenis e desportivas para a promoção da IMH	Promoção de ações de sensibilização e formação sobre a promoção da IMH	DPEIC		N.º de ações	1	Por iniciar

Tabela 10. Medida para o incentivo a práticas formativas não formais, promotoras da Igualdade entre raparigas e rapazes.

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens PAIMH				Vertente Externa			
Objetivo estratégico 5. Promover a Igualdade entre mulheres e homens na área da saúde ao longo dos ciclos de vida das mulheres e de homens (Fonte PAIMH)							
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medida	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Meta	Execução
Integrar a perspetiva da Igualdade entre mulheres e homens na análise de dados e desenho das estratégias de promoção e prevenção da saúde para ambos os sexos	Promover ações que fomentem o envelhecimento ativo e saudável diferenciadas por sexo	Promover sessões de informação e/ou sensibilização para estilos de vida saudáveis	GS /DCS	UCC/ IPSS	N.º de iniciativas	12	Executado (ver anexo 36)

Tabela 11. Medida para a integração da perspetiva da IMH na análise e desenho de estratégias de promoção da saúde para ambos os sexos.

Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica - PAVMVD				Vertente Externa			
Objetivo estratégico 1. Prevenir – erradicar a tolerância social a várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de Igualdade e Não Discriminação (Fonte: PAVMVD)							
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medida	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Meta	Execução de indicadores
Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e práticas nefastas como a MGF e casamentos infantis e forçados	Sensibilizar a população para uma cultura de não violência	Divulgação e promoção de iniciativas no âmbito do Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres (25 de novembro).	DPEIC		N.º de iniciativas	1	Por iniciar

Tabela 12. Medida para a prevenção e combate a todas as formas de violência contra raparigas e mulheres.

Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica - PAVMVD				Vertente Externa			
Objetivo estratégico 2. Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção (Fonte PAVMVD)							
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medida	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Meta	Execução dos indicadores
Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas	Consolidar o trabalho na área da prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica	Apoio/reforço de Rede de Intervenção em Violência Doméstica e Pessoas Vulneráveis (RIVDPV), facilitador de cooperação e de uma intervenção holística, para encontrar respostas às necessidades das vítimas de violência doméstica e violência contra as mulheres, em áreas como a saúde mental, habitacionais e de empregabilidade.	DPEIC		Nº de reuniões	1	Executado (ver anexo 37)

Tabela 13. Medida para a promoção da qualidade nos serviços de apoio às vítimas.

Em relação a esta medida, as técnicas do Município de Odivelas participaram na reunião da Rede Municipal de Intervenção na Violência Doméstica de Loures, na qual foram partilhadas boas práticas, tendo em vista a criação futura de uma parceria entre os dois municípios que permita um melhor atendimento às vítimas de violência.

Plano de Ação de Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC)				Vertente Externa			
Objetivo estratégico 3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas na vida pública e privada (Fonte: PAOIEC)							
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medida	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Meta	Execução de indicadores
Prevenir, sensibilizar, e combater a discriminação em razão do sexo e a interseção com a discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais	Sensibilizar e capacitar no âmbito do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais	Promover ações de sensibilização em contexto escolar na área OIEC	DPEIC	Agrupamentos escolas e escolas isoladas	N.º de ações de sensibilização	10	Executado (ver anexo 38)
					Nº de escolas envolvidas	4	Executado

Tabela 14. Medida para a prevenção, sensibilização e combate da discriminação em razão do sexo e de outros fatores tais como a orientação sexual, identidade de género e características sexuais.

As ações apresentadas nesta medida foram realizadas em contexto escolar, enquadrando a prevenção da violência e da discriminação no âmbito relacional.

Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (PATSH)				Vertente externa			
Objetivo estratégico: 1. Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH (Fonte: PAPCTSH)							
Objetivo específico	Objetivo operacional	Medida	Unidades Orgânicas responsáveis ou Promotoras	Unidades Orgânicas envolvidas ou Parceiros	Indicadores	Meta	Execução de indicadores
Informar e sensibilizar sobre a temática do TSH	Informar públicos estratégicos sobre a temática do TSH	Promoção de contactos com organismos públicos com vista a desenvolver as competências de equipas técnicas, do Município de Odivelas, estratégias na prevenção e sinalização de TSH	DPEIC e DDD		Nº de contactos estabelecidos	5	Por iniciar

Tabela 15. Medida para a informação e sensibilização sobre a temática do TSH.

Medidas executadas
Inscrição expressa do compromisso com a promoção da Igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação na missão e valores da autarquia.
Utilização, nos documentos estratégicos da autarquia aquando da sua revisão, de linguagem promotora da Igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação, assim como a inclusão expressa dos princípios promotores da Igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação em razão de outros fatores.
Criação e organização de um separador temático do PMIND, na intranet.
Planificação das atividades anuais com indicação de responsáveis e recursos.
Formalização das competências da EIVL e condições de funcionamento.
Promover reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do PMIND.
Definição de regras de desagregação de dados por sexo que cada unidade orgânica e serviço/gabinete, tem de cumprir, no fornecimento de dados, para o Balanço Social.
Elaboração de painel de indicadores de Igualdade entre mulheres e homens a incluir no Balanço Social.
Realização de ação de formação para responsáveis pela elaboração de documentos estratégicos e matrizes de impressos/documentos da autarquia.
Criar um separador temático de Cidadania, Igualdade entre mulheres e homens e Não Discriminação, no sítio eletrónico da autarquia e da Rede Social.
Promoção de ações de sensibilização, para dirigentes, decisores e técnicas/os superiores da CM, sobre: Utilização dos Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género análise das medidas de política local em função do seu impacto de género, incluindo o nível orçamental o risco de enviesamento e discriminações não conscientes.
Divulgação de campanhas de sensibilização e combate ao sexismo com base no Conselho da Europa.
Tratar todos os dados relativos aos processos de recrutamento e seleção desagregados por sexo, criando mapa anexo ao relatório que permita a sua monitorização quanto à Igualdade entre mulheres e homens, com desagregação por sexo em todas as fases.
Divulgação junto dos sindicatos, e Divisão dos Recursos Humanos e Formação dos guias informativos, editados pela CITE.
Avaliação e monitorização do novo regulamento teletrabalho.
Implementação do código de conduta para prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho.
Divulgação pela intranet e afixação em locais reconhecidamente visíveis, ou outras formas de divulgação dos procedimentos a adotar.
Manutenção e reforço dos protocolos ao nível de prevenção e atendimento ao nível da saúde mental e ações para a promoção de locais de trabalho saudáveis e de relações de trabalho curiais.
Manutenção e reforço das ações para a promoção de locais de trabalho saudáveis e relações de trabalho curiais.
Identificação/caracterização e desagregação por sexo, carreira profissional, serviço da doenças e acidentes de trabalho sofridas por mulheres e homens.
Promover sessões de informação e/ou sensibilização para estilos de vida saudáveis.
Apoio/reforço de Rede de Intervenção em Violência Doméstica e Pessoas Vulneráveis (RIVDP), facilitador de cooperação e de uma intervenção holística, para encontrar respostas às necessidades das vítimas de violência doméstica e violência contra as mulheres, em áreas como a saúde mental, habitacionais e de empregabilidade.
Promover ações de sensibilização em contexto escolar na área OIEC.

Tabela 16. Medidas executadas do PMIND de Odivelas.

Balanço Final

O estabelecimento de metas e a monitorização da execução das ações e medidas ao longo da implementação do Plano, constituem um processo contínuo e não linear. É esta análise que permite o progresso da implementação do Plano, promovendo o cumprimento dos objetivos estabelecidos e a redefinição de algumas questões, sempre que tal se afigure como necessário.

O Município de Odivelas procurou, sempre que possível, implementar as medidas contidas no Plano, aproveitando os recursos e as parcerias que se apresentaram como viáveis, visando promover oportunidades e sinergias, bem como mantendo as suas boas práticas nas áreas de ação do PMIND de Odivelas.

Foi realizada uma análise ao grau de cumprimento das medidas inscritas no Plano, sendo que a mesma deverá ser lida dentro do período temporal que existiu para a sua execução, ou seja, de março a setembro de 2023, a qual se apresenta em seguida:

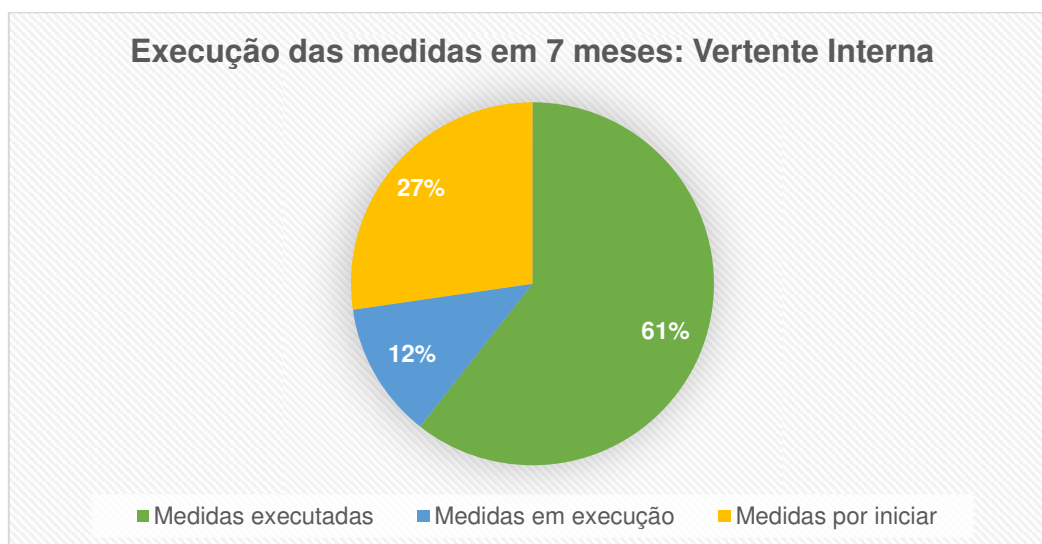


Gráfico 1. Comparação entre a percentagem de medidas executadas, de medidas em execução e de medidas por iniciar, referentes à vertente interna do PMIND de Odivelas.

Ao nível da vertente interna do PMIND de Odivelas foram executadas, na totalidade, 20 medidas, das 33 medidas existentes nesta vertente. Encontram-se em execução 4 medidas e 9 medidas por iniciar, cuja calendarização será ajustada com vista ao seu cumprimento dentro do período que corresponde aos 10 meses de execução do primeiro ano do Plano.

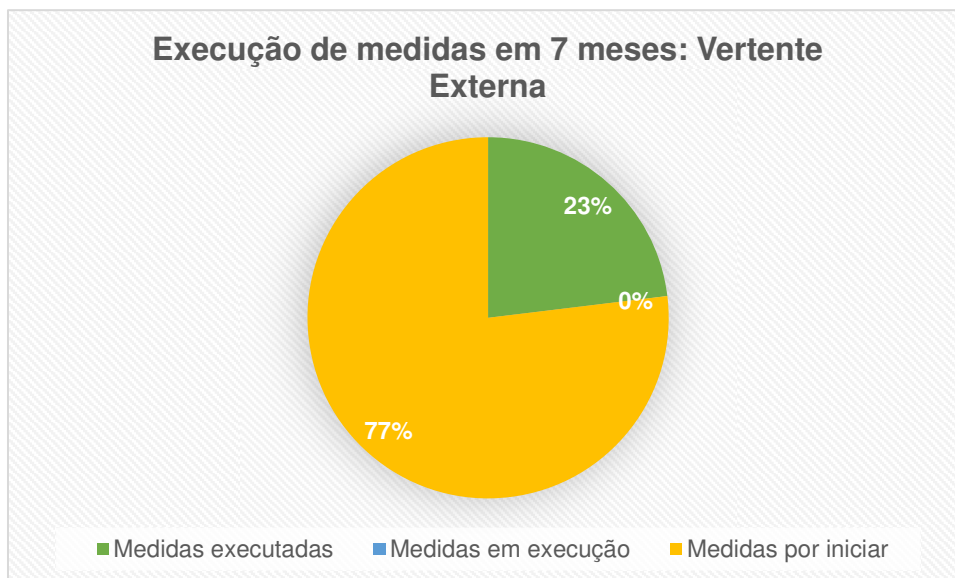


Gráfico 2. Comparação entre a percentagem de medidas executadas, medidas em execução e medidas por iniciar referentes à vertente externa do PMIND de Odivelas.

Em relação à vertente externa do Plano, verifica-se uma percentagem de execução das medidas mais reduzida, quando comparada com a existente na sua vertente interna. Foram executadas 3 medidas e encontram-se por iniciar 10 medidas. Estes resultados evidenciam a necessidade de ajustar o percurso de concretização das medidas nesta vertente, com particular destaque para o reforço da divulgação do Plano e das temáticas nele contidas, assim como a realização e divulgação de campanhas dirigidas à população e organizações existentes no território.

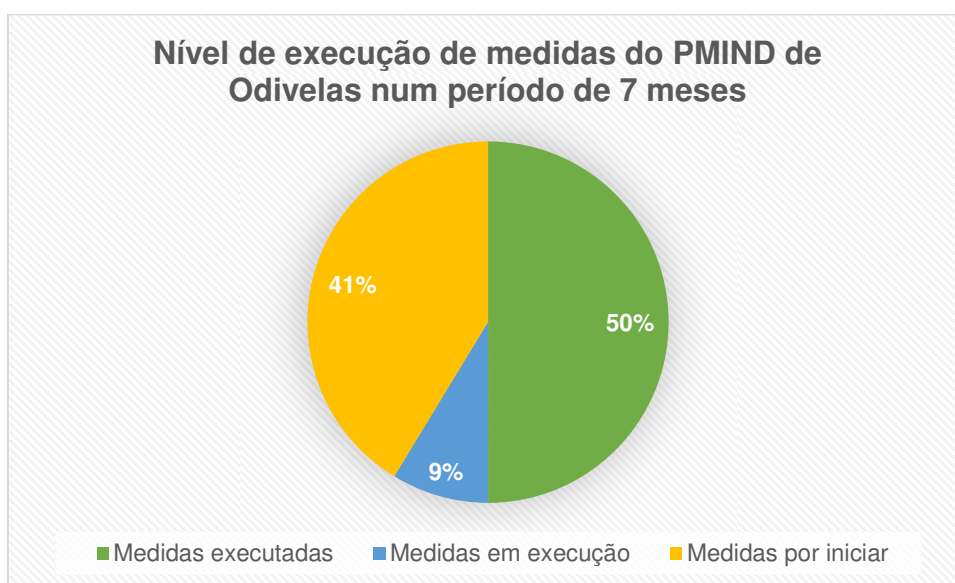


Gráfico 3. Comparação entre a percentagem de medidas executadas, de medidas em execução e de medidas por iniciar do PMIND de Odivelas.

Por fim, o gráfico 3 apresenta a percentagem de realização das medidas do PMIND de Odivelas no período de execução abrangido pelo presente relatório de execução.

Neste período temporal foram cumpridas 23 das suas 46 medidas, encontrando-se 4 medidas em execução e 19 medidas por iniciar.

A percentagem de cumprimento das medidas do PMIND de Odivelas situa-se nos 50%. Este valor acompanha o período temporal de execução do Plano, devendo a percentagem de cumprimento das suas medidas ser ajustada e enquadrada no número de meses da sua implementação.

Medidas em execução ou por iniciar

Os dados apresentados refletem, de forma bastante sucinta, todo um conjunto de fatores que se conjugaram na implementação do Plano, dando origem ao resultado apresentado. Relativamente às medidas em execução ou por iniciar, torna-se necessário analisar os fatores que condicionaram a sua conclusão no período em análise. Sublinha-se que também existem medidas calendarizadas para lá do período abrangido por este relatório. Estas últimas não são passíveis de ser analisadas ainda, face ao seu grau de execução, bem como aos fatores que as poderão condicionar.

O PMIND de Odivelas é um plano bastante ambicioso, apresentando uma extensa dimensão e com a particularidade de várias das suas medidas apresentarem múltiplos indicadores de concretização.

Estes dois fatores tiveram um impacto direto no grau de concretização das medidas, devido ao seu volume e à sua complexidade.

A capacidade de execução das medidas do Plano, não foi comprometida, contudo identificamos fatores que desempenharam o seu papel ao longo da sua implementação e, por este motivo, deverão ser tomadas medidas para que no futuro o seu impacto sobre o grau de concretização das ações seja anulado.

As medidas em execução ou por iniciar serão ajustadas para que possam ser cumpridas até ao final do ano de 2023, com uma percentagem de execução idealmente próxima dos 100% e sempre acima das metas inicialmente traçadas no Plano. As medidas cuja execução se encontra mais morosa serão objeto de especial atenção de modo a permitir a sua conclusão com sucesso.

O Município conseguiu implementar uma parte relevante do seu Plano num período temporal relativamente curto, o que torna a sua execução bastante satisfatória.

O sucesso obtido na concretização das medidas do Plano assentou num conjunto de princípios e de boas práticas que caracterizam o percurso do Município de Odivelas na sua caminhada pela promoção da Igualdade e Não Discriminação no seu território.

O Município optou por definir um grande número de medidas relacionadas com a vertente interna, que diz respeito ao seu funcionamento, podendo fortalecer as suas dinâmicas nas áreas abrangidas pelo Plano e, deste modo, assumir-se como exemplo para todo o território.

O PMIND de Odivelas apresentou, desde logo, uma grande vantagem na sua constituição ao incluir várias medidas que abrangem diversas unidades orgânicas da CMO. Esta característica resultou numa maior e melhor comunicação entre os diversos intervenientes do Plano.

O Município promove e valoriza o papel das mulheres na sociedade de vários modos, também celebrando o Dia Internacional da Mulher com a atribuição anual do Prémio Municipal Beatriz Ângelo, que homenageia as mulheres ou Instituições com ação a nível local ou nacional, que se destaquem nos vários setores da sociedade e na promoção da Igualdade de género.

Considerações Finais

O Município de Odivelas tem vindo a percorrer um caminho sólido e estável na promoção da Igualdade e Não Discriminação no seu território. A adoção e implementação do seu segundo Plano para a Igualdade e Não Discriminação constitui mais um passo no percurso traçado até aos dias de hoje, o qual se prevê e se ambiciona como frutuoso e promotor de desenvolvimento do Concelho.

Este percurso acompanha e cumpre o enquadramento legal, que visa garantir a Igualdade e Não Discriminação em território nacional. A legislação vigente preconiza a proteção dos direitos das cidadãs e cidadãos para que possam viver numa sociedade mais justa, respeitadora e protetora da sua individualidade, promovendo a sua cidadania e a sua participação individual e coletiva.

A legislação determina uma estrutura segundo a qual as instituições e as organizações planeiam a sua atuação, operacionalizando as leis em medidas de ação, que por sua vez são executadas em prol do bem comum.

A Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, descrevendo, de acordo com o disposto na alínea q) do n.º 1 do artigo 33.º, a competência das Câmaras Municipais para assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de sua ação, nomeadamente, através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade.

O Município de Odivelas, através da execução do seu PMIND, tem vindo a adotar estratégias ativas de modo a promover uma visão global mais igualitária e a desfazer as desigualdades em função do género. O combate aos estereótipos de género e à discriminação em razão de vários fatores, que muitas vezes se cruzam gerando desigualdades de extrema complexidade, é uma responsabilidade transversal da sociedade. No entanto, cabe aos Municípios, como agentes de intervenção local nos territórios, implementar e executar medidas concretas que permitam uma Igualdade entre as mulheres e os homens, uma maior conciliação entre a vida profissional e familiar e a promoção da sua cidadania plena e o seu direito à participação livre de qualquer forma de discriminação ou preconceito.

A execução do PMIND de Odivelas permitiu, nestes primeiros meses de implementação, construir uma imagem mais fidedigna sobre o funcionamento do Município e, em simultâneo, desenvolver ações dirigidas à comunidade, enquadradas pelas temáticas que constituem este documento estratégico.

O Município de Odivelas tem desempenhado um papel estratégico na concretização das medidas e ações do Plano, monitorizando e avaliando a sua implementação neste

primeiro ano de 2023, sendo esta avaliação enviada e analisada posteriormente pela CIG.

A avaliação do cumprimento das medidas do PMIND de Odivelas, segue o conjunto de critérios e subcritérios presentes no Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, e visa garantir que o percurso da sua implementação e execução se mantém dentro do projetado. Esta avaliação permite a adoção de medidas corretivas sempre que tal se revele necessário, de modo que os objetivos orientadores deste Plano sejam cumpridos.

A execução do PMIND de Odivelas continuará para lá do término do período de financiamento da candidatura que o enquadrrou, mantendo-se a necessidade imperativa de monitorizar e aferir o estado da sua implementação, assim como analisar quais são as práticas, os recursos e as dinâmicas (já existentes e/ou inovadoras) promotoras de boas práticas, que deverão ser mantidas e desenvolvidas com vista à promoção da Igualdade e da Não Discriminação no Concelho de Odivelas.

Neste momento de avaliação impõe-se uma reflexão sobre os aspetos com maior concretização neste Plano, assim como sobre aqueles que se encontram em desenvolvimento.

Esta avaliação assume uma especial relevância no âmbito dos recursos humanos afetos à implementação e execução das medidas do Plano, que muitas vezes acumulam funções e projetos, tornando mais difícil a gestão dos múltiplos aspetos implicados na concretização de um Plano desta dimensão e natureza. Esta questão deverá ser analisada e ponderada, de modo que os processos adotados na monitorização e execução das medidas do Plano possam ser ajustados, permitindo a sua otimização e excelência.

O Município de Odivelas conseguiu um balanço bastante relevante nestes primeiros meses de execução do seu PMIND e deverá continuar a fortalecer a sua intervenção ao nível territorial, apostando numa divulgação mais intensiva deste Plano e no seu potencial de desenvolvimento social para o Concelho.

Odivelas é um território mais rico, implementando o seu PMIND e realizando múltiplas ações promotoras da Igualdade e da Não Discriminação. O Município mantém o seu foco e compromisso com a verdadeira riqueza do Concelho: as pessoas e o seu bem-estar, nos seus mais variados níveis, entre eles a concretização plena da sua cidadania.

Referência Bibliográficas

Constituição da República Portuguesa (CRP) – Art 13.º, VII Revisão Constitucional [2005] (obtido de: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>)

Diagnóstico Concelhio da Igualdade e Não Discriminação – Município de Odivelas (2022). Odivelas. Entidade Promotora: Município de Odivelas. (Obtido de: https://www.cm-odivelas.pt/cm-odivelas/uploads/writer_file/document/4461/diagnostico_concelhio_da_igualdade_e_nao_discriminacao_municipio_de_odivelas_organismo_intermedio.pdf)

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 – Portugal + Igual. Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 publicada no Diário da República n.º 97/2018, Série I de 2018-05-21, 2220-2245.
(Obtido de: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036>)

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030- Portugal + Igual. Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023 publicada no Diário da República nº 157/2023, Série I de 2023-08-14, 12 - 92.
(Obtido de: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/resolucao-conselho-ministros/2018-219990677>)

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2023). Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, 1-11. (Obtido de: file:///D:/TPC/Anexo%204_Guia%20de%20apoio%20%C3%A0%20an%C3%A1lise%20e%20valida%C3%A7%C3%A3o%20de%20produtos%20tang%C3%ADveis_Atualizado%20Fev2023.pdf)

Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro. (2013). Regime jurídico das autarquias locais. Diário da República n.º 176/2013, Série I de 2013-09-12, 5688 - 5724.
(Obtido de: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/75-2013-500023>)

V Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021. Resolução do Conselho de Ministros nº80/2018 publicada no Diário da República nº116/2018, Série I de 2018-06-19, 2546-2552.
(Obtido de: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/06/0254602552.pdf>)

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Odivelas (2023). Odivelas. Entidade Promotora: Município de Odivelas.
(Obtido de: https://www.cm-odivelas.pt/cm-odivelas/uploads/writer_file/document/4460/plano_municipal_para_a_igualdade_e_nao_discriminacao_de_odivelas.pdf)