



MUNICÍPIO DA NAZARE
Câmara Municipal

INFORMAÇÃO

ASSUNTO: Relatório de Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Concelho da Nazaré _ para conhecimento do Executivo Camarário

INFORMAÇÃO N.º: 75/GAS/2023

NIPG: 12693/23

DATA: 2023/08/11

DELIBERAÇÃO:

Deliberado em reunião de câmara realizada em/...../.....,

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL

Walter Manuel Cavaleiro Chicharro, Dr.

DESPACHO:

À Reunião
16-08-2023

Walter Manuel Cavaleiro Chicharro, Dr.
Presidente da Câmara Municipal da Nazaré

CHEFE DE DIVISÃO:

À Dra. Paula Veloso
Para inserir na "ordem do dia" da próxima
reunião da Câmara Municipal, conforme
Despacho do Sr. Presidente.
16-08-2023

Helena-Pola

Chefe da Divisão Administrativa e Financeira

VEREADOR(A)/CHEFE DE DIVISÃO:

Concordo.
Proponho a RC.
16-08-2023

Regina Piedade, Dra.

Vereadora da Câmara Municipal da Nazaré



INFORMAÇÃO

Ex.ma Senhora Vereadora com o Pelouro da Ação Social,

No âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Concelho da Nazaré, submete-se o Relatório de Avaliação, para ser presente a reunião de Câmara Municipal, para conhecimento do executivo camarário.

À consideração superior,

A TÉCNICA SUPERIOR
11-08-2023

Mafalda Barqueiro

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Município	Nazaré
Data	29/06/2023
Consultora	SHL Portugal

Índice

1.	Introdução	1
2.	Enquadramento	3
3.	Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação	4
	Estrutura.....	4
	Conteúdo	4
	3.1 O alinhamento entre o Diagnóstico Municipal Igualdade e Não Discriminação e os Objetivos/Medidas do PMIND	5
	3.2 A relação entre os objetivos estratégicos e específicos do PMIND e a ENIND	6
	3.3 Identificação das Pessoas/Equipas Responsáveis pelo Plano, dos Recursos Humanos e Financeiros, e das Instituições Parceiras envolvidas.....	7
	3.4 Justificação e enquadramento político associados às opções, objetivos e medidas do PMIND.....	8
	3.5 O PMIND e a dimensão das políticas de IND no site da Câmara Municipal.....	10
	3.6 Processo de Implementação do PMIND	11
	3.7 Avaliação do Impacto.....	14
	3.8 Análise SWOT.....	14
4.	Notas Finais	16
5.	Anexos.....	17

Índice de acrónimos

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

DMIND – Diagnóstico Municipal Igualdade e Não Discriminação

ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação

GAAVPT – Guião de Apoio à Análise e Avaliação dos Produtos Tangíveis

IEIG – Instituto Europeu Igualdade de Género

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

POISE – Programa Operacional Inclusão e Emprego

RMIND – Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Índice de Figuras

Figura 1: Fases do Processo de Adoção, Implementação e Avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação

Figura 2: Constrangimentos e Necessidades Identificadas no Diagnóstico Municipal Igualdade e Não Discriminação

Figura 3: “Necessidades” identificadas nas “Sínteses do PMIND” a partir dos resultados do Diagnóstico

Figura 4: Os Planos de Ação e os Objetivos da ENIND que estruturam o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Figura 5: Análise SWOT

1. Introdução

O processo de adoção dos Planos Municipais Para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) tem um enquadramento específico para o seu desenvolvimento que assenta em duas fases, incluindo a definição das atividades, produtos e critérios de avaliação (POISE e CIG, 2023).

Figura 1 Fases dos Processos de Adoção, Implementação e Avaliação dos Planos para a Igualdade

Fase	Atividades	Produtos	Critérios
Fase 1	Elaboração Diagnóstico	Relatório Diagnóstico	Adequabilidade Utilidade
	Elaboração e Implementação do Plano para a Igualdade	Plano para a Igualdade	Adequabilidade Utilidade Boa Governança e Transparência
		Relatório execução Plano para a Igualdade	Adequabilidade de execução Implementação modelo de governação
Fase 2	Divulgação e Avaliação do Plano para a Igualdade	Produto das ações de divulgação efetuadas	Divulgação
		Relatório de Avaliação do Plano	Adequação metodológica Abrangência Utilidade

Fonte: Poise, CIG 2023

No âmbito do mesmo enquadramento são também definidos o objetivo e dimensões a que devem corresponder os Relatórios de Avaliação dos Planos Municipais.

Por um lado, o objetivo central de concorrerem 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" (POISE e CIG, 2023).

Por outro lado, a necessidade de integrarem como dimensões de análise e avaliação – dentro "(...) da abrangência dos dados recolhidos e profundidade da análise efetuada, permitindo apontar melhorias para o futuro", e da capacidade de "(...) avaliar o impacto da implementação do Plano para a Igualdade e identificar estratégias para o futuro" (POISE e CIG, 2023) – o envolvimento dos diferentes atores e públicos alvo, o balanço dos sucessos e insucessos, os fatores críticos para o sucesso nas fases e políticas públicas seguintes ao Plano, as ameaças e oportunidades que contextualizam os Planos e o balanço global do impacto da implementação do plano no território, incluindo nas autarquias.

O quadro formal desenhado para a avaliação induz uma avaliação sustentada por uma metodologia que combine os recursos e instrumentos qualitativos e quantitativos. No caso dos PMIND em geral, e do caso do município da Nazaré em particular, a metodologia assenta na análise de conteúdo dos seguintes materiais:

- Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (RMIND);
- O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND);
- Os materiais desenvolvidos para as diferentes medidas;
- As fichas de monitorização desenvolvidas pela equipa técnica responsável pela avaliação, tendo em conta as diretrizes de orientação das entidades financiadoras e promotoras, o POISE e a CIG;
- A visualização do site da Câmara Municipal da Nazaré;

- O quadro de monitorização da implementação do Plano pela Equipa Local para a Igualdade e Não Discriminação.
- As entrevistas semiestruturadas realizadas a um grupo de pessoas selecionadas, nomeadamente os *stakeholders* envolvidos e impactados no processo de elaboração e/ou implementação do PMIND, para corresponderem às dimensões centrais da relação entre a ENIND, as orientações e objetivos formais para a estruturação da avaliação e o processo de adoção, implementação do PMIND da Nazaré. Enquanto entrevistados, foram consideradas pessoas ao nível da presidência dos executivos municipais, da liderança política e técnica da EIVL, das lideranças técnicas dos serviços de recursos humanos e do urbanismo, de uma pessoa responsável pela orientação vocacional nas escolas, de uma aluna e um aluno, e de uma cidadã e um cidadão, com o objetivo de perceber as diferentes perspetivas acerca da temática da IND e sua importância no concelho.

A coerência da relação entre os objetivos e os critérios definidos entre a ENIND e o aviso de candidatura para o financiamento dos PMIND, bem como os resultados da avaliação, orienta a análise para oito dimensões:

- I. Eficácia – em que medida as atividades planeadas são realizadas e conseguidos os resultados planeados;
- II. Eficiência – avaliar a relação entre os resultados obtidos e os recursos utilizados;
- III. Execução física – avaliar o cumprimento de indicadores quantitativos de execução do Plano;
- IV. Impacto – avaliar as mudanças ocorridas ao nível individual ou coletivo na sequência da implementação das medidas do Plano;
- V. Pertinência – avaliar se o Plano é pertinente face às necessidades detetadas, responde aos objetivos definidos e é adequado para os diferentes públicos-alvo;
- VI. Reação – avaliar o grau de envolvimento e de satisfação de diferentes pessoas que intervêm no processo ao longo das diferentes fases;
- VII. Sustentabilidade – avaliar em que medida as atividades têm condições para perdurar no tempo;
- VIII. Transferibilidade – avaliar o grau potencial de apropriação e disseminação de práticas para outros contextos e organizações.

2. Enquadramento

A avaliação do PMIND da Nazaré assenta na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND), no Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis (GAAVPT) e na consulta de uma vasta bibliografia da CIG, do Instituto Europeu Igualdade de Género (IEIG), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e do Plano Global de avaliação 2014-2020 do Portugal 2020 (PGA 2014-2020), entre outras entidades com trabalho de referência na avaliação de projetos e planos nas áreas da IND, bem como na área dos projetos financiados ao nível europeu, como é o caso dos PMIND.

A ENIND assume a “igualdade e não discriminação” como condição para a construção de um futuro sustentável”, e salienta o contexto dos “principais instrumentos internacionais vinculativos” nas áreas da IND de que Portugal é subscritor para enquadrar as opções na sua organização e conteúdo. A ambição da ENIND parte da promoção de um novo ciclo de planeamento ancorado em dois eixos:

- Uma abordagem estratégica, integrada e sustentável;
- Um “compromisso coletivo de todos os setores” em todo o processo de adoção e implementação dos Planos nacionais e municipais.

Nas perspetivas temporal e substantiva, a ENIND evidencia-se alinhada com a Agenda 2030, sob o lema “Ninguém pode ficar para trás”. É neste quadro que é assumido o objetivo central da Estratégia, o da “eliminação de todos os obstáculos estruturais à igualdade entre mulheres e homens, no território Nacional e no plano da cooperação para o desenvolvimento”. Por sua vez, na base dos obstáculos estruturais estão os estereótipos de género, que se cruzam com estereótipos que estão “na base de outros fatores de discriminação, como a origem étnica, a nacionalidade, a idade, a deficiência, a religião”, e em “razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais”.

Neste quadro, a ENIND estruturada em três Planos de Ação – Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), prevenção e combate à Violência contra as Mulheres e contra a Violência Doméstica (PAVMVD), e combate à discriminação em função da razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC) – explicita:

- “como grandes metas de ação global e estruturante até 2030”: a integração do combate à discriminação, na sua natureza multidimensional, “na governança a todos os níveis e em todos os domínios”; a participação plena e igualitária na esfera pública e privada; o desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro; a eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência doméstica, e violência exercida contra as pessoas LGBTI;
- “como linhas transversais à ENIND e aos três Planos de Ação: a interseccionalidade, a territorialização, e a promoção de parcerias;
- Para cada meta de ação global “são definidos objetivos específicos até 2030, em cada Plano de Ação”;
- Para cada Plano de Ação são definidas “as medidas concretas a desenvolver (...), bem como os respetivos indicadores de produto, metas anuais, entidades responsáveis e envolvidas, e orçamento associado”.

3. Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

O resultado da avaliação materializa-se no presente relatório, que será validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL).

Estrutura

O PMIND está claramente estruturado e tem uma “Mensagem do Executivo” da Câmara Municipal como ponto inicial do documento. Este facto é importante na medida em que transmite e concretiza o compromisso e envolvimento das lideranças políticas, desde o Presidente da Câmara Municipal ao conjunto de vereadores e vereadoras responsáveis por todas as áreas de políticas públicas ao nível local e de todas as atividades e projetos da autarquia.

A estrutura propriamente dita é organizada em 7 pontos:

1. Enquadramento
2. Ponto de Partida – O Diagnóstico em 60"
3. Missão e Visão
4. Plano de Ação
5. Monitorização, Avaliação e Governança
6. Divulgação e Comunicação
7. Bibliografia

No enquadramento é explicitado o processo que conduziu à elaboração e adoção do Plano – a realização do Diagnóstico Municipal de Igualdade e Não Discriminação, as metodologias utilizadas, a referência à definição dos recursos e responsáveis alocados e a sua relação direta com a ENIND. Os objetivos e o enquadramento políticos do Plano são igualmente assumidos de forma clara.

No quadro de uma organização das dimensões que são consideradas mais importantes há algumas notas para discussão e melhorias futuras que importa registar, com o objetivo de melhorar a correspondência entre a forma e o conteúdo, em dimensões chaves do enquadramento que é dado:

- Pode ser aprofundada a articulação entre resultados do Diagnóstico e os principais objetivos e medidas;
- É importante garantir a flexibilidade necessária da capacidade de resposta do Plano às necessidades não previstas inicialmente;
- A referência ao envolvimento das equipas técnicas e constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida beneficia com a nomeação clara das equipas e das lideranças em concreto, e com a explicitação dos nomes e funções de cada membro.

Conteúdo

A avaliação do conteúdo do PMIND sintetiza o essencial dos resultados da análise nas seguintes dimensões:

- Alinhamento entre o Diagnóstico Municipal Igualdade e Não Discriminação e os objetivos e medidas centrais do Plano;

- Relação entre os objetivos estratégicos e específicos do PMIND e a ENIND;
- Identificação das pessoas ou equipas responsáveis, dos recursos humanos e financeiros e instituições parceiras que asseguram a implementação das medidas previstas;
- Justificação e enquadramento político associados às opções, objetivos e medidas do PMIND;
- O PMIND da Nazaré no site da Câmara Municipal.

3.1 O alinhamento entre o Diagnóstico Municipal Igualdade e Não Discriminação e os Objetivos/Medidas do PMIND

Um resumo conclusivo permite afirmar que o DMIND e o PMIND estão congruentes, no que diz respeito às necessidades e prioridades identificadas e ações/medidas incluídas no Plano para o alcance das prioridades no concelho.

Enquanto oportunidade de melhoria para o futuro, foi identificada a necessidade de maior correspondência entre as três ordens de “sínteses” enunciadas no PMIND:

- “práticas e valores de (des)igualdades” (pp. 9-10), as mesmas relativamente à “população” (pp.10);
- as orientadas para as “ações de formação e de sensibilização” (pp. 10);
- bem como um resumo das principais ilações do DMIND relativamente às “Necessidades e Áreas de Intervenção Prioritárias” (pp. 141).

A mesma sugestão, na linha dos benefícios associados à concretização das relações entre diferentes dimensões enunciadas, é identificada a dois níveis. Por um lado, entre a generalidade dos constrangimentos e as necessidades identificadas, como resulta claro do quadro da Fig. 2.

Figura 2. Constrangimentos e Necessidades identificadas no Diagnóstico Municipal Igualdade e Não Discriminação

Constrangimentos	Necessidades
<ul style="list-style-type: none"> • Baixo índice sintético de fecundidade, o que inviabiliza a renovação de gerações; • População em envelhecimento; • Elevada população a contrato a termo/prazo; • Incapacidade de renovação da população ativa; • Número reduzido de mulheres empregadoras/empreendedoras; • Desigualdade salarial entre homens e mulheres, em favorecimento, do sexo masculino; • Peso das prestações sociais no município; • Elevada percentagem de mulheres lesadas/ofendidas em crimes de violência doméstica; • Elevada percentagem de homens agressores; • Educação da população em geral e comunidade empresarial para as questões de igualdade e não discriminação; • Fraco envolvimento das organizações locais e no diagnóstico da igualdade de género e não discriminação. 	<ul style="list-style-type: none"> • Criar guia de orientação para a utilização de linguagem inclusiva; • Promover ações de capacitação sobre linguagem inclusiva e não discriminatória; • Elaboração de um manual de linguagem neutra a disponibilizar no sítio da Câmara Municipal da Nazaré.

Fonte: A partir do Diagnóstico Igualdade e Não Discriminação (pp. 141)

Por outro lado, entre diferentes pontos explicitados na “Síntese – Práticas e Valores de “Des”Igualdades” e os objetivos específicos/medidas do Plano.

Figura 3. “Necessidades” identificadas nas “Sínteses do PMIND” a partir dos resultados do Diagnóstico e que não encontram “Resposta” nos objetivos/medidas do PMIND

“A autarquia não tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida familiar e que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares. Também não incentiva o uso partilhado da licença parental inicial, bem como não tem medidas de apoio a trabalhadoras/es com

responsabilidades específicas ao nível familiar (...)”

“A autarquia não incentiva as/os trabalhadoras/es a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade de género, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade.”

“A autarquia não implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica das/os trabalhadoras/es. Também não existem na autarquia procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking ou outras formas de violência de género no local de trabalho.”

Fonte: A partir do conteúdo das pp. 9 a 10 e 16.24 do Plano

Neste ponto não se analisa ou pretende avaliar o Diagnóstico em si, mas a correspondência entre as necessidades identificadas como mais relevantes e as medidas propostas, e entre os principais resultados e necessidades que resultam das perceções sobre (Des)Igualdades e o conjunto das medidas adotadas no PMIND. Esta análise pretende contribuir para o aprofundamento, maior capacidade de resposta e impacto do Plano ao longo dos três anos fixados para a sua vigência.

3.2 A relação entre os objetivos estratégicos e específicos do PMIND e a ENIND

O PMIND da Nazaré tem uma relação clara e simétrica com os objetivos estratégicos da ENIND. A organização do Plano, tal como a ENIND, adota os três Planos de Ação nas dimensões da Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), da Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAPCVMVD) e do Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais.

Os objetivos estratégicos definidos no Plano correspondem aos da ENIND. Não são todos os objetivos da Estratégia Nacional, como não têm que ser, mas são os que permitem ter em conta as especificidades próprias do território e da autarquia da Nazaré.

Figura 4. Os Planos de Ação e objetivos estratégicos da ENIND que estruturam o essencial do PMIND da Nazaré



Fonte: A partir da estrutura do PMIND da Nazaré

A relação direta que se estabelece entre a ENIND e o PMIND da Nazaré revela-se uma boa opção para o estabelecimento de um quadro de partida que assume e concretiza a articulação e integração entre as atividades, programas e políticas públicas aos níveis local e nacional. A ambição de a ENIND promover um “novo ciclo de planeamento” capaz de potenciar um “efeito mais estruturante e sustentável” do investimento e esforço associados à promoção da IND no futuro fica mais bem assegurada com esta opção de organização do Plano da Nazaré.

3.3 Identificação das Pessoas/Equipas Responsáveis pelo Plano, dos Recursos Humanos e Financeiros, e das Instituições Parceiras envolvidas

No ponto “Plano de Ação” são referidos diversos aspetos relativamente ao planeamento dos recursos necessários para o processo de desenvolvimento do Plano. O simples facto desta dimensão ser inserida na estrutura do Plano traduz um exercício fundamental, para que o objetivo da ENIND de promoção de uma maior eficácia, eficiência e impacto das políticas públicas aos níveis nacional e local de IND tenha melhores condições para ser atingido. A identificação dos recursos procura ser abrangente pela nomeação dos que se consideram necessários, como os recursos humanos, materiais e financeiros. As medidas do Plano incluem, por exemplo, a dinamização da EIVL e a adoção de verbas específicas no Orçamento Municipal para o financiamento dos projetos e políticas públicas de IND.

Considera-se o trabalho desenvolvido na estruturação do planeamento como muito positivo e alinhado com as exigências e ambições da ENIND. Neste quadro, sugere-se uma reflexão sobre a necessidade de detalhar e explicitar totalmente estas informações. Esta sugestão centra-se no objetivo de permitir que tanto as pessoas e organizações responsáveis pelo Plano, como as pessoas e organizações que se pretendam envolver, possam saber responder às perguntas “quem?” e “com que meios?” em cada momento e fase.

De acordo com a ENIND, a dimensão das Instituições Parceiras envolvidas é fundamental, e salientada em concreto na territorialização e na promoção de parcerias enquanto linhas transversais da definição e execução da Estratégia. Da análise das diferentes fontes enunciadas resulta a necessidade de ser ponderada uma estratégia no âmbito da promoção do envolvimento, da participação, do papel de toda a comunidade e

das suas organizações em todos os Planos de Ação e respetivas medidas. A mudança e transformação para a igualdade inerente à ENIND, e assumida integralmente pelo PMIND da Nazaré, parte do envolvimento, responsabilização do conjunto da sociedade nacional e, conseqüentemente, de cada um dos territórios que dependem em muito do papel liderante das autarquias.

Para cada um dos Planos de Ação são concretizados de forma clara, o que deve ser considerado como resultado positivo, os promotores/as e parceiros/as para a implementação das medidas. Concretamente, a EIVL, as Entidades Externas Especializadas, os Agrupamentos de Escolas, os Conselhos Locais de Ação Social, as empresas em geral, a Câmara Municipal e a CIG. No entanto, também resulta da análise a identificação de outras parcerias que, integradas no conjunto dos promotores/as e parceiros/as para a implementação das medidas, reforçariam esta dimensão no PMIND.

3.4 Justificação e enquadramento político associados às opções, objetivos e medidas do PMIND

A análise de conteúdo do documento que enquadra e apresenta o PMIND da Nazaré permite identificar a perspetiva da autarquia sobre as questões da IND. Neste ponto pretende-se objetivar, a partir da linha discursiva do PMIND, o pensamento sobre as questões da IND, o quadro que sustenta e justifica a decisão de adoção do Plano, as expectativas relativamente ao seu impacto no desenvolvimento global e sustentável do Município.

Este exercício tem dois objetivos. Por um lado, evidenciar o entendimento da autarquia sobre o desenvolvimento de políticas públicas e de projetos nas áreas da IND, na relação com a estratégia de desenvolvimento do concelho da Nazaré e com a ENIND. Por outro lado, identificar eventuais dimensões de reflexão para os passos seguintes e futuro do Plano, bem como das políticas públicas ao nível local no âmbito da promoção da IND.

O quadro geral que justifica a intervenção do executivo nas áreas da IND é explicitado a três níveis:

- o dos princípios e valores constitucionais na promoção da IND;
- o compromisso do Município de contribuir para a sua concretização;
- o potencial da "posição influenciadora (do Município) de boas práticas, alargada a todo o território e munícipes".

De forma mais específica, os instrumentos que orientam as políticas públicas ao nível local, incluindo o próprio Plano são:

- a ENIND;
- o lema dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável – "Ninguém pode ficar para trás".

A missão e visão em que assenta o PMIND são claramente definidas e aprofundam o quadro geral subjacente às políticas públicas ao nível local de IND e ao Plano:

- Missão: "Contribuir para o desenvolvimento de uma efetiva cultura de direitos humanos e, para isso, prevenir, combater e contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação e estereótipos, salvaguardando o direito a ter direitos, à liberdade e à diversidade, para todos quantos residem, trabalham ou visitam o nosso território, estimulando, cada vez mais, a melhoria e eficácia das

respostas de apoio à população, por meio de soluções, que contribuam para a defesa de direitos e liberdades, para a igualdade de oportunidades de participação, reconhecimento e valorização de mulheres e homens, em todos os domínios da sociedade, político, económico, laboral, pessoal e familiar."

- Visão: "Garantir uma visão de futuro estratégica que realize, efetivamente os direitos humanos, e potencie a criação de uma sociedade resiliente, justa, inclusiva e igualitária no concelho da Nazaré."

Para o executivo, os objetivos associados à adoção de políticas nas áreas da IND são quatro:

- Consolidar "a sua estratégia de intervenção e contribuir para o desenvolvimento de uma efetiva cultura de direitos humanos";
- "Prevenir, combater e contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação e estereótipos";
- Garantir que "os cidadãos não sejam discriminados ou condicionados pela sua cultura, nacionalidade, etnia, religião ou crença, deficiência, idade, orientação sexual, identidade ou expressão de género";
- Salvaguardar aos cidadãos "o direito a ter direitos, à liberdade e à diversidade, para todos quantos residem, trabalham ou visitam o nosso território, estimulando, cada vez mais, a melhoria e eficácia das respostas de apoio à população."

O PMIND acrescenta o quinto objetivo no ponto sobre o enquadramento:

- Garantir as condições para "a criação de um futuro sustentável" e "mais igual e menos discriminatório".

A perspetiva sobre o processo de desenvolvimento do Plano é explicitada em quatro pontos, entre a mensagem do executivo e o enquadramento:

- "Instrumento operativo que identifica as prioridades estratégicas de intervenção, identificando objetivos a curto, médio e longo prazo";
- "Um processo vivo, permeável e aberto a dar resposta a novas necessidades e demandas que surjam durante o período da sua implementação;
- Instrumento "elaborado para dar resposta às necessidades identificadas aquando da elaboração do diagnóstico";
- Importância da utilização de "metodologias participativas do tipo focus group e/ou brainstorming" para "através de um processo criativo de reflexão responder a questões como: Onde estamos? Para onde queremos ir? Como chegaremos lá?".

A análise do discurso dos diferentes pontos que estruturam o Plano resulta na identificação da sua capacidade de integrar as dimensões fundamentais para boas políticas públicas e bons PMIND, tendo em conta a ENIND. Esta conclusão pode ser ilustrada através das palavras e ideias chave que coincidem entre esta última e o texto do Plano:

princípios e valores; contribuição para o desenvolvimento de uma efetiva cultura de direitos humanos; consolidação da estratégia intervenção; implementação de políticas integradas; transformação social do território e dos seus municípios; garantia dos direitos humanos; progresso e desenvolvimento social; futuro sustentável; mais igualdade e menos discriminação; metodologias participativas; instrumento operativo que sustenta prioridades estratégicas de intervenção; dar resposta às necessidades identificadas.

O exercício desenvolvido na desconstrução do PMIND da Nazaré centra-se num único objetivo: promover a reflexão e, conseqüentemente, a maior capacidade crítica da avaliação da autarquia e de todas as pessoas e organizações envolvidas, relativamente ao novo ponto de partida em que o Plano coloca a estratégia do Município nas dimensões da IND. No fundo, o objetivo de contribuir para o aprofundamento da integração, articulação e efeito cumulativo entre processos, medidas e resultados de cada momento, por um lado, e pensamento e decisão estratégica relativamente ao futuro, por outro.

A importância deste ponto no relatório de avaliação remete para os benefícios associados ao desenvolvimento da articulação entre o primeiro PMIND adotado em 2014 e o atual, entre o trabalho que a autarquia e as organizações nas diferentes áreas do Concelho desenvolvem há anos nas dimensões da IND, e entre o Plano aprovado em 2023 e o futuro do território da Nazaré. Esta dinâmica é essencial para garantir que:

- ✓ as medidas são articuladas, integradas e com potencial para acrescentarem umas face às outras;
- ✓ os resultados e o impacto do trabalho desenvolvido são potenciados tanto quanto possível;
- ✓ se produz conhecimento e aumenta a capacidade crítica nestas áreas de políticas públicas;
- ✓ as condições de transformação da sociedade são efetiva e solidamente construídas, a partir da crescente centralidade e prioridade políticas das áreas da IND no desenvolvimento da Nazaré.

As condições de base para que este exercício aconteça, no caso da Nazaré, estão garantidas na afirmação do executivo municipal na mensagem introdutória no PMIND, bem como na Missão do mesmo: "Ao nível do planeamento estratégico a Câmara Municipal da Nazaré abraça o princípio da igualdade de género e não discriminação na sua missão e nos seus valores estratégicos, uma preocupação bem expressa nas suas opções estruturais de atuação".

3.5 O PMIND e a dimensão das políticas de IND no site da Câmara Municipal

A autarquia assume no PMIND (ponto sobre Divulgação e Comunicação) que o site da Câmara Municipal da Nazaré é o principal meio de divulgação do conjunto da informação sobre as políticas públicas locais IND, o Plano, atividades, projetos e programas desenvolvidos nestas áreas. Em coerência com esta opção, o Plano de Ação do PMIND compromete-se com a criação de um separador temático sobre a área da Igualdade de Género e da Não Discriminação.

Um dos resultados da análise nesta dimensão identifica o cumprimento integral da medida de criação do separador da igualdade de género. Tendo em conta o objetivo deste separador, sugere-se que o conteúdo possa ser desenvolvido de modo a potenciar a mobilização e o envolvimento das pessoas e organizações do Município no desenvolvimento do Plano. O separador relativo à igualdade de género remete para o Diagnóstico e para o PMIND, bem como para outros documentos importantes, como:

- a identificação das pessoas que integram a EIVL, das respetivas funções, modelo de governança, da informação sobre as reuniões da EIVL, assim como meios de contacto;
- a Carta Portuguesa para a Diversidade;
- o Protocolo de Cooperação entre a CIG e a Câmara Municipal da Nazaré;
- folhetos informativos sobre as temáticas de Linguagem Inclusiva, Orientação Sexual, e Violência Doméstica;

- uma área informação documental e de links úteis para o aprofundamento do conhecimento em IND.

Na perspetiva de identificação da informação mais relevante a disponibilizar no separador salientam-se para o aprofundamento da discussão:

- Os benefícios associados à identificação das pessoas que integram a Equipa Interna Multidisciplinar, das respetivas funções, modelo de governança, assim como dos meios de contacto da mesma;
- O acesso ao Orçamento Municipal e às verbas destinadas ao Plano e ao desenvolvimento das políticas públicas de IND ao nível local;
- Sistematização do histórico da intervenção do Município nas áreas da IND;
- Publicitação do mapa de monitorização e implementação do Plano em cada uma das medidas;
- Criação dos meios que garantam os melhores resultados na utilização do motor de busca do sítio da autarquia, para uma pesquisa a partir das palavras igualdade, ou da expressão igualdade de género, entre outras.

Para além do separador da igualdade de género, foi realizada a análise de conteúdo das outras áreas de política do Município na perspetiva da Igualdade de Género e da Não Discriminação. Na linha da missão do Plano de se constituir como um instrumento de sistematização das políticas públicas nas áreas da IND, incluindo as medidas que implicam um trabalho com outras áreas de políticas do Município, evidenciam-se as dimensões que se consideram mais relevantes para a reflexão inerente à implementação do Plano até 2026:

- Ponderação do potencial associado à publicitação da informação sobre o trabalho desenvolvido no plano interno do Município, na dimensão da gestão dos recursos humanos na perspetiva da IND;
 - Identificação das condições que permitam o aprofundamento das áreas da Educação e Desporto, tendo em conta os objetivos e medidas assumidos no PMIND;
 - Benefícios associados ao aprofundamento e desenvolvimento da perspetiva de género nos documentos relativos ao "Regulamento Interno" do CLAS da Nazaré e ao Plano de Desenvolvimento Social por um lado, e da introdução da perspetiva da igualdade de género no futuro Diagnóstico Social de Município, por outro lado;
- Impacto na coerência geral do PMIND da adoção da linguagem inclusiva em toda a comunicação do site da Câmara Municipal.

3.6 Processo de Implementação do PMIND

A informação sobre o ponto de situação da Implementação do Plano assentou na informação disponibilizado pela Oeste CIM, EEE e pelas respostas aos questionários de monitorização elaborados pela equipa de avaliação.

O resultado da análise ao processo de implementação implica dois pontos prévios. O primeiro para salientar o resultado positivo associado ao desenvolvimento do ponto 5 do PMIND – "Monitorização, Avaliação e Governança" –, a partir de uma estrutura clara e coerentemente definida, relativamente ao que é necessário desenvolver para um bom processo de implementação e monitorização do Plano.

O segundo ponto prévio, para salientar a identificação de um constrangimento relevante para a avaliação desta dimensão do Plano, em particular nas entrevistas, que resulta do facto de o PMIND ter tido início há

relativamente pouco tempo. O Relatório de Execução que será realizado quando o Plano completar os primeiros doze meses permitirá, de acordo com o ponto 5, avaliar o processo. Neste momento, os dados disponíveis possibilitam a identificação das medidas concretizadas e as entidades envolvidas na mesma.

O plano de ação do Município contempla 32 medidas, das quais 18 encontravam-se previstas para o primeiro ano de implementação. De acordo com o Relatório de Execução, foram implementadas - no período da operação - 11 medidas, correspondendo a um nível de execução de **61%**.

As atividades desenvolvidas e dadas como realizadas:

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

Objetivos específicos:

1. Constituir/ Dinamizar a EIVL, através da promoção de diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano.
2. Sensibilizar e esclarecer para a IGND, através da dinamização de ações de sensibilização dirigidas à população para as questões de igualdade e não discriminação.
3. Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas, através da:
 - 3.1 divulgação do PMIND;
 - 3.2 afectação de recursos financeiros no orçamento municipal para implementação de medidas do PMIND;
 - 3.3 criação de um separador temático no site do Município.

- **Objetivo estratégico:** Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH

Objetivo específico:

1. Assegurar a adoção de uma linguagem neutra, inclusiva e promotora da igualdade entre mulheres e homens, através da criação de um guia de orientação para a utilização de linguagem inclusiva.

- **Objetivo estratégico:** 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.

Objetivos específicos:

1. Desenvolver iniciativas de sensibilização da comunidade para uma cultura de não violência, através da:
 - 1.1 promoção de sessões de informação sobre a violência contra as mulheres e violência doméstica.
 - 1.2 promoção de workshop no âmbito da violência doméstica.
 - 1.3 promoção de ações de sensibilização para promoção de uma cultura de não violência junto de crianças do 2º e 3º CEB.

- **Objetivo estratégico:** Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção

Objetivo específico:

1. Garantir a proteção e a segurança das vítimas, através do reforço e divulgação das estruturas especializadas para a intervenção na VD.

- **Objetivo estratégico:** Garantir a transversalização das questões da OIEC

Objetivo específico:

1. Promover ações de sensibilização e informação para a população em geral sobre as temáticas da OIEC, através da criação de um flyer informativo geral com os conceitos relacionados com as questões da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais.

- **Objetivo estratégico:** Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH.

Objetivo específico:

1. Sensibilizar e consciencializar a comunidade para a prevenção e combate ao TSH, através da promoção de ações de sensibilização para jovens sobre o TSH.

As entidades promotoras das medidas foram a Câmara Municipal, a Oeste CIM e a EEE. A partir da informação disponível sobre as pessoas que participaram nas medidas, é possível identificar a tendência das pessoas envolvidas terem sido, quase exclusivamente, mulheres.

Importa salientar o esforço significativo da Oeste CIM e das Câmaras Municipais na criação das melhores condições para a relevância das entrevistas. Desde logo, nas disponibilidades das pessoas ao nível da presidência dos executivos municipais, da liderança política e técnica da EIVL, das lideranças técnicas dos serviços de recursos humanos e do urbanismo, de uma pessoa responsável pela orientação vocacional nas escolas, de uma aluna e um aluno, e de uma cidadã e um cidadão.

A análise das entrevistas permite evidenciar como pontos fortes:

- Lideranças políticas disponíveis para construir as condições para que as questões da IND sejam definidas como prioridade política;
- A competência, envolvimento e capacidade crítica das lideranças e pessoas ao nível técnico da autarquia;
- O trabalho sólido e consolidado desenvolvido na área da violência doméstica;
- A parceria dinâmica e consolidada entre a autarquia e a comunidade escolar;
- O dinamismo associativo do Concelho evidente a vários níveis, desde logo pelas pessoas entrevistadas na categoria das/os cidadãs/ãos.

De igual modo, as entrevistas permitem identificar constrangimentos que beneficiarão do necessário aprofundamento a dois níveis de responsabilidade e intervenção. Concretamente, a autarquia e a CIG:

- A implementação do Plano nos prazos definidos pelas circunstâncias associadas aos seus processos de desenvolvimento;
- O facto de os recursos humanos serem poucos e acumularem a gestão e responsabilidades em múltiplos projetos;
- A necessidade de se persistir na promoção da IND como prioridade política;
- A identificação da necessidade de se desenvolver uma estratégia para a mobilização e envolvimento das instituições e das pessoas nas atividades, medidas e desafios do PMIND.

3.7 Avaliação do Impacto

Face ao que foi desenvolvido sobre o ponto de situação da implementação, a avaliação do impacto do PMIND reunirá as condições para ser devidamente concretizada no final do primeiro ano desde a adoção do Plano. No entanto, e até esse momento, sugere-se o aprofundamento e “afinação” dos indicadores e das metas associados às medidas de cada um dos Planos. De igual modo, sugere-se que o foco seja o da capacidade de medir a execução e o impacto. O recurso a métodos como os de definição de objetivos SMART (*Specific, Measurable, Attainable, Realistic e Timely*), entre outros, pode realmente fazer a diferença.

3.8 Análise SWOT

O processo e desenvolvimento de análise e de sistematização de toda a informação recolhida permitem neste momento evidenciar os resultados da análise SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities e Threats*):

Figura 5. Análise SWOT

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> - Envolvimento das lideranças políticas – Mensagem do Executivo e explicitação pública do compromisso do Município na promoção da IND; - Separador temático no site da autarquia, com acesso fácil ao DMIND e PMIND, além de materiais e conteúdos sobre a IND; - Disponibilidade de todas as pessoas consideradas para as entrevistas; - Parceria forte da Oeste CIM com os Municípios no desenvolvimento do programa Oeste + Igual; - Alinhamento da estrutura do PMIND com a estrutura da ENIND; - Adoção de estratégias para o desenvolvimento de cada uma das fases do Plano – da missão e visão ao plano de ação, monitorização, avaliação, governança, divulgação e comunicação; - A perspetiva do Plano como instrumento de promoção de políticas integradas e da consequente sistematização de “prioridades estratégicas de intervenção”; - Assunção explícita da ambição de promoção da “transformação social do Município”; - Destaque à importância das metodologias participativas; 	<ul style="list-style-type: none"> - Relação entre as necessidades do Diagnóstico e as respostas do PMIND (a existencia de muitas carencias necessita de maior intervenção); - Definição de estratégias para o envolvimento de toda a comunidade; - Articulação entre o trabalho desenvolvido há muito tempo pela autarquia nas áreas da IND, do primeiro PMIND e o Plano atual em todas as suas fases, - Dificuldades de implementação do Plano nos prazos definidos; - Níveis de resposta no preenchimento das fichas de monitorização para efeitos de avaliação; - Divulgação do PMIND para o conhecimento geral das e dos trabalhadores/as.

<ul style="list-style-type: none"> - Capacitação das lideranças e trabalhadores/as ao nível técnico, e disponibilidade para a criação de condições para a adoção das áreas da IND como prioridades políticas; - Trabalho desenvolvido aos níveis da violência doméstica e da comunidade escolar; - Forte dinamismo associativo; - A oportunidade que o Plano abriu para se falar mais e mais frequentemente nas questões da IND evidenciada nas entrevistas. - Disponibilização de informações sobre a EIVL. 	
<p style="text-align: center;">Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprofundamento das dimensões e tarefas definidas numa perspetiva estratégica para cada uma das fases do processo de desenvolvimento do PMIND; - Aprofundamento dos resultados das formações definidas aos níveis da organização e do território para a construção participativa de um Plano para a Capacitação e Formação dos diferentes públicos alvo; - Criação de um sistema de produção e recolha de dados na perspetiva da IND em todos os programas e domínios das políticas públicas ao nível local, como condição de base para a produção de conhecimento sobre a realidade do Município na dimensão da IND; - Pelo efeito cumulativo dos três pontos anteriores potenciar a capacidade crítica e as condições para a mobilização e responsabilização individual e coletiva de todo o Município; - Integração das dimensões da IND nas respostas ao nível da educação que são da responsabilidade do Município, como as Atividades de Apoio à Família, de Enriquecimento Curricular, e Ocupação dos Tempos Livres; - Desenvolvimento de uma estratégia de integração da perspetiva de género em todas as dimensões da atividade do Município; - Desenvolvimento da IND como um "Business Case" para as empresas; - Avaliação do site do Município na perspetiva da IND, com o objetivo de acrescentar documentos importantes e garantir a actualização dos existentes; - Reforço das políticas de imigração e de acolhimento, Integração das pessoas refugiadas através das políticas de IND. 	<p style="text-align: center;">Ameaças</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos sobrecarregados com múltiplas tarefas e projetos, a que se associa a necessidade de concretização dos recursos disponíveis aos diferentes níveis; - Perceção generalizada, nas vertentes da organização e do território, sobre a importância do envolvimento das lideranças políticas que garantam a responsabilização e recursos necessários às condições de exequibilidade e impacto esperado do Plano na solidez, integração, articulação e efeito sustentável no tempo das medidas de política desenvolvidas e a desenvolver; - Persistência da perspetiva da IND como assunto "à parte", exclusivo do social, das mulheres, das minorias, e a consequente necessidade de adoção das áreas da IND como prioridade política; - Monitorização do Plano em particular, e da integração da perspetiva de género em todas as políticas públicas ao nível local, em geral; - Desenvolvimento das metas e indicadores com foco na capacidade de avaliação do impacto das medidas de cada Plano de Ação; - Integração da perspetiva da IND nas áreas de política definidas no PMIND, como a do Desporto.

4. Notas Finais

A conclusão transversal do trabalho desenvolvido no presente relatório permite evidenciar a existência de um trabalho positivo, entre o Diagnóstico e a elaboração do Plano, que cria as condições para o desenvolvimento do PMIND da Nazaré até 2026. A progressiva concretização das oportunidades, como a persistência no aprofundamento das condições que permitam a superação das ameaças apontam para o potencial do Plano no sucesso da sua missão e dos seus objetivos. Destes o que se apresenta como decisivo para a mudança é o da "transformação social" do Município.

A relação estreita com a ENIND, a integração e transferência do conhecimento em IND na intervenção e decisão estratégicas da autarquia, como para o envolvimento, capacitação e responsabilização na vertente do território são consideradas como os desafios a manter e a adotar.

O sucesso do PMIND da Nazaré está diretamente relacionado com o sucesso das condições de desenvolvimento do Município no seu todo, e em todas as dimensões. Em particular, no seu potencial económico, demográfico, de inovação, de atração e retenção de talento, de integração das múltiplas nacionalidades que vivem e trabalham no Concelho, de coesão social, de desenvolvimento cultural, de desenvolvimento sustentável.

5. Anexos

I. Equipa Técnica de Avaliação

A equipa técnica do projeto é constituída por 4 especialistas, que integram o Fórum de Igualdade da SHL Portugal.

Coordenação:

Sónia Fertuzinhos

Doutoranda em Políticas Públicas é atualmente Senior Advisor do Fórum de Igualdade da SHL e *Policy Advisor* da Cruz Vermelha Portuguesa. Possui mais de 10 anos de experiência em funções como coordenadora e formadora em projetos na área social. Durante 26 anos foi Deputada à Assembleia da República e protagonista da evolução das políticas públicas de promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens, entre outras áreas. É fundadora do Fórum Interparlamentar Europeu para a População e Desenvolvimento.

Técnicas Especialistas:

Susana Almeida Lopes

Doutorada em Psicologia, tem mais de 5 anos de experiência em avaliação de projetos sociais. Foi premiada várias vezes por projetos inovadores com na área de Gestão de Talento e Igualdade, e esteve no *ranking* das pessoas mais inovadoras pelo Financial Times. Comprometida com a diversidade e inclusão, coordena a Task Force do iGen, co-coordena o ODS 5 do GRACE, e co-coordena o Fórum de Igualdade da SHL Portugal onde integra processos de diagnóstico, elaboração de implementação de planos de ação e divulgação e avaliação em projetos sociais.

Stefani Rossi Guimarães

Psicóloga Das Organizações e Pós-Graduada em *Strategic HR Practices*, pertence ao Fórum de Igualdade da SHL Portugal. Tem experiência de 8 anos em Recursos Humanos. Enquanto *HR Business Partner* trabalhou maioritariamente em Programas de Bem-Estar – Iniciativas de Saúde Mental, Diversidade e Inclusão desde o Diagnóstico à Avaliação.

Isabel Paredes

Doutorada em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. *Chief Psychologist* e *Partner* da SHL Portugal. Professora Convidada da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Membro do Conselho Nacional de Psicólogos da Ordem dos Psicólogos Portugueses. Consultora em Gestão de RH desde 1982, onde co-coordena o Fórum de Igualdade e integra processos de diagnóstico, elaboração de implementação de planos de ação e divulgação e avaliação em projetos sociais.