



MÉDIO TEJO



EM IGUALDADE



PLANO MUNICIPAL
PARA
A IGUALDADE E
NÃO DISCRIMINAÇÃO



 **ENTRONCAMENTO**
CIDADE FERROVIÁRIA

RELATÓRIO DE EXECUÇÃO

2024

FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

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

Data do relatório: 31 de dezembro de 2024

Promotor: Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo

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

Organismo Intermédio: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Índice

INTRODUÇÃO	2
METODOLOGIA DE RECOLHA DE DADOS	4
EXECUÇÃO DOS INDICADORES PREVISTOS NO PLANO	7
IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GOVERNAÇÃO	15
CONSIDERAÇÕES FINAIS	16
REFERÊNCIAS	18
SIGLAS E ACRÓNIMOS	19
ANEXOS/EVIDÊNCIAS DA IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS PREVISTAS PARA 2024	21



RELATÓRIO DE EXECUÇÃO

1. INTRODUÇÃO

2024

INTRODUÇÃO

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) foi elaborado para dar resposta às necessidades identificadas no diagnóstico, sendo um documento que apresenta diversos conteúdos que sustentam a atuação estratégica do Município em matéria de política pública para a igualdade de género e a não discriminação.

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

Neste sentido, o Município de Entroncamento reforçou o seu forte compromisso político para a promoção da igualdade de género, aprovando o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2023 - 2026, em Assembleia Municipal, de 23 de fevereiro de 2023.

O resultado da implementação das medidas previstas para o segundo ano de execução deste plano (2024), reflete-se no presente relatório aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local e disponibilizado na página do Município, no separador criado para a dinamização das atividades realizadas.



ENTRONCAMENTO
CIDADE FERROVIÁRIA

RELATÓRIO DE EXECUÇÃO

2. METODOLOGIA DE RECOLHA DE DADOS

2024

METODOLOGIA DE RECOLHA DE DADOS

O presente relatório de execução das ações previstas para o ano de 2024 – desde a sua aprovação até ao término do período de execução, teve por base uma metodologia qualitativa e quantitativa, na descrição das medidas do plano de ação, dos indicadores de concretização e do grau de execução, suportado por evidências.

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

- Atividades previstas, indicadores de concretização, grau de execução e apresentação de evidências;
- Identificação dos planos de ação definidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND);
- Identificação dos objetivos estratégicos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND);
- Identificação dos objetivos específicos;
- Referência à dimensão a que se aplica – interna ou externa;
- Apresentação e descrição das medidas desenvolvidas no âmbito desses objetivos;
- Identificação dos indicadores de concretização;
- Grau de execução da medida;
- Apresentação das evidências.

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

- Publicações nas redes sociais e no *website* do Município;
- Atas das reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- *Flyers/ posters* informativos e de sensibilização;
- sessões de sensibilização / *workshops* / iniciativas de diálogo;
- Guias de orientação/ recomendações.

Em suma, pretende-se com o presente relatório, identificar o nível de execução das medidas implementadas até ao término do período de execução, apresentar as evidências de concretização destas medidas e identificar das ações a transitar para o próximo ano (2025).

Tabela 1: Planos de ação - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND)

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2023 - 2026			
	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica	Plano de Ação para de Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	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	1. Prevenir – erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação	1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTQIA+ e da discriminação em razão da OIEC
	2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional	2. Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção	3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTQIA+ na vida pública e privada
	3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção	
	7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social		

**3. EXECUÇÃO DOS
INDICADORES
PREVISTOS NO PLANO**

2024

EXECUÇÃO DOS INDICADORES PREVISTOS NO PLANO

Do Plano Municipal para a Igualdade do Município para 2024, no qual se encontravam previstas 27 medidas (integradas nos 3 Planos abaixo indicados), foram implementadas 18, correspondendo a um nível de execução de 66%.

1 - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) - Das 17 medidas previstas, foram implementadas 12. Transitaram para 2025 - 4 (duas das quais a realizar no 1º trimestre de 2025). Uma das medidas foi considerada não aplicável;

2 - Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) - Das 7 medidas, foram implementadas 5 e 2 transitaram para 2025;

3 - Plano de Ação para de Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC)
-Das 3 medidas previstas, 1 foi implementada e 2 foram consideradas não aplicáveis.

No **Quadro 1** apresentam-se as medidas desenvolvidas e os indicadores de concretização previstos e executados no ano de 2024, de acordo com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens, adiante designado por PAIMH, cuja descrição de implementação se encontram no anexo 1.

PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS (PAIMH) – EXECUÇÃO ANO 2024					
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.					
Vertente	Medida	Indicador de concretização	Previsto	Executado	Observações
Interna	Promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano.	N.º de reuniões e/ou presença em eventos.	3	4	
Externa	Capacitar o pessoal não docente em IGND.	Nº de ações de capacitação.	1	0	A realizar no 1º trimestre de 2025
		Nº de formandos.	1	0	
Interna	Promover ações de formação com pelo menos um módulo em IGND destinadas a dirigentes.	Nº de ações de formação com pelo menos um módulo em IGND.	2	1	
		Número mínimo de dirigentes.	10%		
	Promover ação de formação em IGND dirigidas aos Recursos Humanos do Município.	Nº de ações de formação	1	1	
Número Mínimo de RH		1	2		

Interna	Incluir objetivos relacionados com a Igualdade de género no SIADAP 2: redação de documentos com linguagem inclusiva e frequência em um módulo sobre igualdade de género e a não Discriminação.	Nº de dirigentes com o objetivo incluído em avaliação e devidamente validado	20%	0	Não aplicável em 2024. Objetivo a anular.
	Divulgar o PIMND.	Nº de ações de divulgação	1	1	
	Afetar recursos financeiros no orçamento municipal para implementação de medidas do PMIND.	Existência de verbas destinadas ao PMIND	1	1	
	Criar um separador temático no site do Município.	Nº de separadores temáticos	1	1	
2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional					
Externa	Dinamizar sessões de informação e/ou sensibilização junto das empresas, associações e outras organizações no âmbito da IGND e conciliação entre a vida pessoal e familiar.	N.º de sessões realizadas	1	0	Ação transitada para 2025
Interna	Incluir a temática de género e não discriminação nas provas de conhecimentos dos procedimentos concursais.	N.º de questões incluídas nas provas de conhecimentos	1	2	
Interna	Criar procedimentos específicos ou divulgar os procedimentos já existentes para denúncia e/ou apresentação de queixa bem como sobre procedimentos de reparação de danos em situações de discriminação.	N.º de procedimentos criados e/ou divulgados internamente	1	1	

	Criar iniciativas de diálogo com os/as colaboradores/as ou representantes para avaliação de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros.	N.º de iniciativas	1	0	Ação transitada para 2025
	Divulgar medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc.	N.º de ações de divulgação	1	1	
3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género					
Externa	Promover ações de sensibilização e capacitação sobre a estereotipia de género dirigidas a estudantes e encarregados/as de educação.	N.º de iniciativas por ano letivo	1	1	
	Capacitar o pessoal não docente e das equipas técnicas em IGND.	Nº de ações de capacitação	1	0	A realizar no 1º trimestre de 2025
	Sensibilizar a Comunidade Educativa para a desagregação sexual das profissões.	N.º de ações de sensibilização	1	1	
7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social					
Externa	Promover ações de alfabetização digital de mulheres adultas.	Nº de ações	1	1	

Quadro 1: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

No **Quadro 2** apresentam-se as medidas desenvolvidas e os indicadores de concretização previstos e executados no ano de 2024, de acordo com o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica, adiante designado por PAVMVD, cuja descrição de implementação se encontram no anexo 2.

PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA (PAVMVD) - EXECUÇÃO ANO 2024					
1. Prevenir – erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação					
Externa	Promover ações de formação junto do pessoal docente e não docente para a temática da VMVD.	Nº de ações realizadas	1	0	Ação transitada para 2025
		Nº de pessoal abrangido	2	0	
	Promover ações de formação para o pessoal técnico municipal.	Nº de ações realizadas	1	1	
		Nº de pessoal capacitado	1	2	
2. Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção					
Externa	Definir procedimentos para garantir transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD através de parceria privada ou solidária.	Nº de procedimentos	1	1	Justifica-se a retirada da medida dado que o transporte é

					assegurado pela Cruz Vermelha Portuguesa.
Externa	Reforçar a divulgação das estruturas especializadas para a intervenção na VD.	N.º de ações de divulgação	1	1	
Externa	Criar rede de parcerias com entidades empregadoras locais para (re)inserção laboral de vítimas de VMVD.	Nº de parcerias criadas	1	0	Ação transitada para 2025
4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção					
Externa e Interna	Promover ações de capacitação das equipas técnicas especializadas e/ou não especializadas do município nos diversos domínios de intervenção com vítimas de VMVD.	Nº de ações de capacitação	1	1	
	Desenvolver workshop no âmbito da VD.	Nº de workshop	1	1	

Quadro 2: Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica

No **Quadro 3** apresentam-se as medidas desenvolvidas e os indicadores de concretização previstos e executados no ano de 2024, de acordo com o Plano de Ação para de Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais, adiante designado por PAOIEC, cuja descrição de implementação se encontram no anexo 3.

PLANO DE AÇÃO DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS (PAOIEC) - EXECUÇÃO ANO 2024					
1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTQIA+ e da discriminação em razão da OIEC					
Externa	Realizar um inquérito em contexto escolar (3º ciclo e ensino secundário).	Percentagem de respostas	25%	0	Não aplicável no ano 2024
3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTQIA+ na vida pública e privada					
Externa	Promover ações de sensibilização dirigidas à direção de recursos humanos do tecido empresarial local	Nº de ações de sensibilização	1	0	Não aplicável no ano 2024
Interna	Promover ações de formação de pessoal e dirigentes da Administração Local no âmbito do Combate à discriminação em razão da OIEC.	Nº de ações de formação	1	1	

Quadro 3: Plano de Ação para de Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais

4. IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GOVERNAÇÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

2024

IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GOVERNAÇÃO

A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) do Entroncamento encontra-se constituída. A Equipa tem participado ativamente em todas as atividades estabelecidas no PMIND, como previsto nas suas competências definidas no Protocolo de cooperação com a CIG, assim como realizado reuniões de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente relatório reflete o trabalho desenvolvido no ano 2024 em termos de metodologia de recolha de dados, suportada por evidências, bem como a identificação dos indicadores de concretização previstos no plano e o respetivo grau de execução.

Como se pode verificar nos **Quadros 1, 2 e 3, do tal de 27 medidas:**

- i) 18 medidas foram implementadas (66%);
- ii) das 9 medidas não implementadas:
 - 4 transitam para 2025, 2 serão realizadas no 1^a trimestre de 2025, por impossibilidade de agenda da entidade formadora em 2024;
 - 3 não foram implementadas por falta de aplicabilidade ou adequação.

De referir o empenho do Município e dos elementos da EIVL na dinamização de todos os conteúdos produzidos: publicações para as redes sociais e o *website*, *flyers*, guias de orientação e recomendações, posters, entre outros, bem como nas ações de sensibilização e workshops desenvolvidos.

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

Saliente-se ainda que, a Equipa para a Igualdade na Vida Local, se encontra constituída e a trabalhar na concretização dos objetivos do PMIND tendo promovido reuniões de trabalho, cumprindo-se assim um dos principais objetivos.

5. REFERÊNCIAS SIGLAS E ACRÓNIMOS

2024

REFERÊNCIAS

Planos de ação definidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND).

Plano de ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos.

Lema da Agenda 2030 – Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável – “Ninguém pode ficar para trás”.

SIGLAS E ACRÓNIMOS

CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CM	Câmara Municipal
EIVL	Equipa para a Igualdade na Vida Local
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação
IGND	Igualdade e Não Discriminação
IMH	Igualdade entre Mulheres e Homens
LGBTQIA+	Lésbicas, gays, bissexuais, transgénero, queer, intersexo, assexual, +
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 de Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão, Género e Características Sexuais
PAVMVD	Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência Contra Mulheres e Violência Doméstica
PMIND	Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação
RH	Recursos Humanos
SIADAP	Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública
TSH	Tráfico de Seres Humanos
VD	Violência Doméstica
VMVD	Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

6. ANEXOS: EVIDÊNCIAS DA IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS

1

ANEXOS

EVIDÊNCIAS DA IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS PREVISTAS PARA 2024

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

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.

Medida:

Promover diversas reuniões ordinárias da EIVL e sua presença em eventos e iniciativas do Plano.

Vertente: Interna.

Objetivo específico: Dinamizar a EIVL.

Descrição: A Equipa para a Igualdade na Vida Local tem como competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito deste Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. Neste sentido, a EIVL do município do Entroncamento tem realizado reuniões e participado em iniciativas do plano.

1. **Reunião de 24 de janeiro de 2024** - Avaliação da implementação das medidas - Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.
2. **Reunião de 26 de março de 2024** – Relatório de avaliação final do projeto Intermunicipal «Médio Tejo em Igualdade» - Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

	<p>3. Reunião de 10 de junho de 2024- Avaliação da implementação das medidas - Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.</p> <p>4. Reunião de 13 de setembro de 2024- Dia Municipal para a igualdade e Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.</p> <p>Evidências: Folha de presença.</p>
<p>Medida:</p> <p>Promover ações de formação com pelo menos um módulo em INGD destinadas a dirigentes.</p>	<p>Vertente: Interna.</p> <p>Objetivo específico: Capacitar os recursos humanos para a IGND.</p> <p>Descrição: O Município tem como objetivo promover ações de formação dirigidas aos dirigentes, de forma a consciencializar para os problemas relacionados com as questões de igualdade e não discriminação. Neste sentido, foi organizado pela CIG uma ação online de “Igualdade entre mulheres e homens”, que se realizou no dia 10 de setembro de 2024, (3h). Nesta ação, registaram-se 3 participantes sendo 2 dirigentes.</p> <p>Evidências: Mail e certificados.</p>

<p>Medida:</p> <p>Promover ações de formação em IGND dirigidas aos recursos Humanos.</p>	<p>Vertente: Interna.</p> <p>Objetivo específico: Capacitar os recursos humanos para a IGND.</p> <p>Descrição: O Município tem como objetivo promover ações de formação dirigidas aos Recursos Humanos do Município de forma a consciencializar para os problemas relacionados com as questões de igualdade e não discriminação. Neste sentido, foi organizado pela CIG uma ação de formação online <i>em Igualdade e Não Discriminação para municípios que decorreu nos dias 18 e 19 de novembro e 10 de dezembro de 2024 com a duração de 21 horas</i>. Nesta ação, registaram-se 2 participantes sendo 1 dirigente.</p> <p>Evidências: mail e certificados.</p>
<p>Medida:</p> <p>Divulgar o PMIND.</p>	<p>Vertente: Interna.</p> <p>Objetivo específico: Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas.</p> <p>Descrição: A divulgação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação foi realizada através de uma publicação nas redes sociais, bem como no site oficial do Município (https://www.cm-entroncamento.pt/pt/viver/acao-social#igualdade).</p> <p>Evidências: Divulgação.</p>

<p>Medida:</p> <p>Afetar recursos financeiros no orçamento municipal para implementação de medidas do PMIND.</p>	<p>Vertente: Interna.</p> <p>Objetivo específico: Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas.</p> <p>Descrição: Existência de verbas destinadas ao PMIND.</p> <p>Evidências: Verbas destinadas ao PMIND.</p>
<p>Medida:</p> <p>Criar um separador temático no site do Município.</p>	<p>Vertente: Interna.</p> <p>Objetivo específico: Integrar e disseminar o compromisso com a IGND nas políticas e práticas autárquicas.</p> <p>Descrição: Criação de um separador no site do município.</p> <p>Evidências: Separador no site do Município.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.	
<p>Medida:</p> <p>Incluir a temática de género e não discriminação nas provas de conhecimentos concursais.</p>	<p>Vertente: Interna.</p> <p>Objetivo específico: Incluir princípios de igualdade de género em todos os procedimentos relacionados com a gestão de recursos humanos.</p> <p>Evidências: Procedimentos concursal - Assistente operacional Educação e Limpeza, Técnica/o Superior de Proteção Civil e Técnica/o Superior de Psicologia.</p>
<p>Medida:</p> <p>Criar procedimentos específicos ou divulgar os procedimentos já existentes para denúncia e/ou apresentação de queixa bem como sobre procedimentos de reparação de danos em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica.</p>	<p>Vertente: Interna.</p> <p>Objetivo específico: Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho.</p> <p>Descrição: O Município divulga no site procedimentos para possíveis situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica, com a finalidade de sensibilizar e alertar sobre a temática e informar como reagir perante uma situação deste tipo.</p> <p>Evidências: link de acesso no site do município.</p> <p>https://www.cm-entroncamento.pt/index.php/municipio/programa-de-cumprimento-normativo#canal-de-denuncias-dos-municipios-do-medio-tejo</p>

<p>Medida:</p> <p>Medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc.</p>	<p>Vertente: Interna.</p> <p>Objetivo específico: Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as.</p> <p>Medida: medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc.</p> <p>Descrição: O Município tem medidas no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc.</p> <p>Evidências: Divulgação pela Rede Social do CLASE.</p>
<p>OBJETIVO ESTRATÉGICO</p> <p>Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.</p>	
<p>Medida:</p> <p>Promover ações de sensibilização e capacitação sobre estereotipia de género dirigidas a estudantes e encarregados de educação.</p>	<p>Vertente: Externa.</p> <p>Objetivo específico: Incluir nos projetos educativos e respetivos Planos de Atividades uma vertente focada na temática de Igualdade entre homens e mulheres.</p> <p>Descrição: No dia 18 de dezembro de 2024, foi desenvolvida uma ação de sensibilização <i>online</i> sobre a temática, que contou com 36 participantes (16 técnicos/as e 20 alunos da Escola Profissional Gustave Eiffel) e teve uma duração de 2 horas.</p> <p>Evidências: mail e cartaz de divulgação.</p>

<p>Medida:</p> <p>Sensibilizar a comunidade educativa para a desagregação sexual das profissões.</p>	<p>Vertente: Externa.</p> <p>Objetivo específico: Combater a estereotipia e desagregação sexual das atividades profissionais.</p> <p>Descrição: No dia 18 de dezembro de 2024, foi desenvolvida uma ação de sensibilização <i>online</i> sobre a temática, que contou com 36 participantes (16 técnicos/as e 20 alunos da Escola Profissional Gustave Eiffel) e teve uma duração de 2 horas.</p> <p>Evidências: mail e cartaz de divulgação.</p>
<p>OBJETIVO ESTRATÉGICO</p> <p>Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.</p>	
<p>Medida:</p> <p>Promover ações de alfabetização digital de mulheres adultas.</p>	<p>Vertente: Externa.</p> <p>Objetivo específico: Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica.</p> <p>Medida: Promover ações de alfabetização digital de mulheres adultas.</p> <p>Descrição: No âmbito de uma parceria entre o Município e a Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA), nos dias 11 de outubro, 29 de outubro e 3 de dezembro foram realizados Encontros denominados- «Círculos de Fala de Mulheres», os quais foram dinamizados pelas técnicas da AIMA, Teresa Vieira e Inês Carapinha.</p>

Estes Encontros tiveram como objetivo proporcionar às mulheres beneficiárias do RSI questões práticas que lhes possam ser úteis no seu quotidiano, como por exemplo, técnicas de procura de emprego, elaboração de currículos e apresentação em entrevistas.

A iniciativa contou ainda com a participação da formadora Ângela Roldão da Fábrica do Empreendedor da Chamusca.

Evidências: Mail.

Anexo 1: PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS



ENTRONCAMENTO
CIDADE FERROVIÁRIA

RELATÓRIO DE EXECUÇÃO

5. ANEXO: EVIDÊNCIAS DA IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS PREVISTAS

2

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

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.

Medida:

Promover ações de formação para o pessoal técnico municipal.

Vertente: Externa.

Objetivo específico: Aumentar os níveis de conhecimento sobre as desigualdades, discriminação, violência de género e violência doméstica.

Descrição: No dia 30 de setembro de 2024, foi desenvolvida uma ação de capacitação *online* sobre a temática, que contou com 1 técnica e 1 dirigente e teve uma duração de 3 horas.

Evidências: Mail.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção.	
<p>Medida:</p> <p>Definir procedimentos para garantir transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD através da parceria privada ou solidária.</p>	<p>Vertente: Externa.</p> <p>Objetivo específico: Garantir a proteção e a segurança das vítimas.</p> <p>Descrição: Pedidos de transporte das vítimas através da Cruz Vermelha Portuguesa.</p>
<p>Medida:</p> <p>Reforçar a divulgação das estruturas especializadas para a intervenção na VD.</p>	<p>Vertente: Externa.</p> <p>Objetivo específico: Garantir a proteção e a segurança das vítimas.</p> <p>Descrição: Divulgação mensal da estrutura.</p> <p>Evidências: Facebook do Município.</p>

OBJETIVO ESTRATÉGICO**Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.****Medida:**

Promover ações de capacitação das equipas técnicas especializadas e/ou não especializadas do município nos diversos domínios de intervenção com vítimas de VMVD.

Vertente: Externa e Interna.**Objetivo específico:** Reforçar a capacitação das equipas técnicas especializadas e/ou não especializadas.**Descrição:** Webinar sobre «Prevenção Primária VD/VG que se realizou no dia 24 de setembro de 2024 com a duração 3 horas e estive presente 1 técnica.**Evidências:** Mail.

Anexo 2: PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA



ENTRONCAMENTO
CIDADE FERROVIÁRIA

RELATÓRIO DE EXECUÇÃO

5. ANEXO: EVIDÊNCIAS DA IMPLEMENTAÇÃO DAS MEDIDAS PREVISTAS

3

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTQIA+ na vida pública e privada.

Medida:

Promover ações de formação de pessoal e dirigentes da administração local no âmbito do combate à discriminação em razão da OIEC.

Vertente: Interna.

Objetivo específico: Prevenir, sensibilizar e esclarecer.

Descrição: O município realizou uma Ação de formação no dia 23 de maio de 2024 sobre diversidade, gênero e orientação sexual: orientação para a prática pela Dr.^a Inês Gonçalves da Estrutura de atendimentos Bussola da Casa do Povo de Fermentões tendo estado presente 25 participantes.

Evidências: Mail, cartaz e certificado.

Anexo 3: PLANO DE AÇÃO DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL,