



MAGNA.
CONSULTORES

MUNICÍPIO DE SESIMBRA
AVALIAÇÃO EXTERNA DO PLANO MUNICIPAL
PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

RELATÓRIO FINAL

SESIMBRA


CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros

Cofinanciado por:


PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO


PORTUGAL
2020


UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

FICHA TÉCNICA

Avaliação Externa do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Sesimbra - Relatório Final

Relatório desenvolvido no âmbito da Tipologia de Operações – 1.06 Apoio Técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade. POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português.

Organismo Intermédio

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Coordenação e Supervisão

Município de Sesimbra

EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local

Autoria e Coordenação Técnica:

MAGNA ●
CONSULTORES

E-mail: info@magna.com.pt

Website: www.magna.com.pt

Telefone: +351 914 916 721

Porto, outubro de 2023

ÍNDICE

1. Enquadramento	1
2. Metodologia da Avaliação	3
3. Avaliação Externa do Plano Municipal para a Igualdade de Sesimbra (PMIS) (09/2022-10/2023)	6
3.1. Estruturação e desenvolvimento do PMIS	6
3.1.1. Objetivos, linhas orientadoras, metodologia e domínios de intervenção	6
3.1.2. Ações desenvolvidas (2022-2023) e respetiva concretização	8
3.1.2.1. Dimensão Transversal.....	9
3.1.2.2. Dimensão Externa	15
3.1.2.2.1. Educação e Juventude.....	15
3.1.2.2.2. Ação Social e Saúde	21
3.1.2.2.3. Desporto, Cultura e Lazer	30
3.1.2.2.4. Emprego e Trabalho.....	35
3.1.2.2.5. Espaço Público, Segurança, Transportes e Habitação	39
3.1.2.3. Dimensão Interna	43
3.1.3. Notas de Síntese.....	47
3.2. Testemunhos dos principais agentes envolvidos na implementação do PMIS	52
3.2.1. Balanço global do modelo implementação, acompanhamento e avaliação do Plano...53	
3.2.2. Avaliação geral do impacto da implementação do Plano	66
3.3. Leitura avaliativa global	72
4. Síntese de Conclusões e Recomendações	79
Fontes Documentais e Outras Referências	82

Índices

Figuras

Figura 1 - Dimensões e Domínios de Intervenção do Plano Municipal para a Igualdade de Sesimbra (2022-2025).7

Tabelas

Tabela 1 - Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 - "Dimensão Transversal" 11

Tabela 2 - Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 - Domínio de Intervenção "Educação e Juventude" 18

Tabela 3 - Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 - Domínio de Intervenção "Ação Social e Saúde" 25

Tabela 4 - Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 - Domínio de Intervenção "Desporto, Cultura e Lazer" 32

Tabela 5 - Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 - Domínio de Intervenção "Emprego e Trabalho" 37

Tabela 6 - Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 - Domínio de Intervenção "Espaço Público, Segurança, Transportes e Habitação" 41

Tabela 7 - Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 - "Dimensão Interna" 45

Tabela 8 - Quadro sistematizador da execução das medidas do Plano Municipal de Sesimbra (2022-2025) por dimensões/domínios de intervenção, segundo os objetivos estratégicos e específicos definidos - total e % 74

Abreviaturas e Siglário

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CMS – Câmara Municipal de Sesimbra

ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação - Portugal + Igual 2018-

2030EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local

FSE – Fundo Social Europeu

IG – Igualdade de Género

IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social

ND – Não Discriminação

NEE – Necessidades Educativas Especiais

ODS – Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

ONG – Organização Não Governamental

PMIS – Plano Municipal para Igualdade de Sesimbra

POISE - Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

1. Enquadramento

O presente Relatório consubstancia o exercício de avaliação externa final do Plano Municipal para a Igualdade de Sesimbra (PMIS) desenvolvido pela MAGNA Consultores em resposta à solicitação do Município de Sesimbra, entidade promotora do Plano avaliado, no sentido de garantir, um retrato reflexivo sobre o seu processo de implementação e, desta forma, desenvolver estratégias futuras de melhoria contínua ao nível do desenho e execução.

O trabalho desenvolvido conducente à elaboração da Avaliação Externa do PMIS é cofinanciado pelo Município de Sesimbra e pelo Fundo Social Europeu (FSE), através do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), no âmbito da Tipologia 1.06 - Apoio Técnico à Elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade. A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) é o organismo intermédio que exerce as competências de gestão no âmbito do POISE, especificamente para a Tipologia 1.06, bem como é a entidade responsável pela coordenação da ENIND 2018-2030.

Constituindo o Plano uma ferramenta de trabalho estratégica de compromisso político para a promoção da igualdade e não discriminação, da qualidade de vida de mulheres e de homens a nível local e para o combate a todas as formas de violência, é de referir que a ação de implementação por parte do Município de Sesimbra – com níveis de intervenção diferenciados (interno e externo), embora sempre interligados entre si – tem vindo a decorrer desde novembro de 2022¹, cabendo a este exercício de avaliação externa final, circunscrito aos últimos 5 meses (junho a outubro) de 2023, uma análise do período de implementação até à presente data.

Neste caso, tratou-se de se proceder à elaboração e apresentação de uma avaliação da organização, realizações e resultados do PMIS atingidos até ao momento de redação deste documento final, com base num determinado desenho metodológico, que previu a aplicação de métodos e técnicas de recolha de informação distintos (cf., em Anexo, Referencial de Avaliação e Ponto 2.), considerando a respetiva programação inicial e as metas estabelecidas (nos anos de 2022 e 2023), bem como os desvios verificados e as alterações, entretanto, introduzidas, para dessa avaliação recolher ilações quanto às potencialidades e aos aspetos menos conseguidos das atividades desenvolvidas.

¹ Não obstante a aprovação do Plano pela Assembleia Municipal a 03 de março de 2023.

Neste documento, são então apresentados os resultados deste exercício avaliativo após uma breve explicitação da metodologia adotada (Ponto 2) e uma contextualização dos principais objetivos, linhas orientadoras e domínios de intervenção do Plano (Ponto 3., em particular, os subpontos 3.1. e 3.1.1.).

O Relatório procede, num primeiro momento, a uma apresentação dos resultados de avaliação externa dos diferentes domínios de intervenção contemplados neste instrumento municipal (subpontos 3.1.2. e 3.1.3), a partir da consulta e análise de informação proveniente das fontes documentais que foram disponibilizadas pelo Município de Sesimbra e, num segundo momento, a uma leitura de informação testemunhal recolhida junto da Equipa da Igualdade para a Vida Local (EIVL) e dos *stakeholders* internos (Ponto 3.2), com especial enfoque na apreciação do processo de implementação e do modelo de governança previsto para o acompanhamento e avaliação do Plano (subponto 3.2.1.) e na avaliação geral do impacto da sua implementação (subponto 3.2.2.) até à data do presente documento.

O documento termina com uma leitura global e de síntese da avaliação (Ponto 3.3.), tendo por base elementos relativos às taxas de execução dos 5 domínios de intervenção e 2 dimensões do Plano, a que se segue a apresentação de um conjunto de conclusões e recomendações (Ponto 4).

2. Metodologia da Avaliação

O processo de trabalho associado ao exercício de avaliação externa final do PMIS relativamente ao primeiro ano de implementação do Plano, teve por base um Referencial de Avaliação Externa construído que contemplou duas grandes **categorias analíticas/dimensões de análise** – uma referente ao **processo de implementação (A)** propriamente dito e uma outra ao **processo de avaliação/ impacto do Plano (B)**.

Pretendendo-se elaborar uma avaliação do cumprimento das metas estabelecidas para o período de referência, aferindo-se o **grau de exequibilidade da sua implementação (A)**, teve-se em conta cinco critérios fundamentais:

- ✓ *Adequabilidade* – condições necessárias à implementação do Plano no município;
- ✓ *Utilidade* – qualidade do Plano e grau de cumprimento com os objetivos propostos;
- ✓ *Calendarização* – cumprimento das metas estabelecidas no prazo definido;
- ✓ *Públicos-alvo* – grau de envolvimento/participação dos destinatários das medidas previstas, de forma a aferir o impacto nas pessoas, organização e território, bem como uma avaliação do processo desenvolvido em termos do envolvimento dos diferentes atores;
- ✓ *Estrutura de governação* – cumprimento do modelo de governança previsto para o acompanhamento e avaliação do Plano no sentido de garantir um processo periódico e sistemático de monitorização;

Ao mesmo tempo, e tomando-se em linha de conta o **impacto da implementação do Plano (B)**, procurou-se, num balanço global, através da recolha de alguns *inputs* significativos junto das entidades responsáveis identificadas neste instrumento, numa perspetiva de melhoria contínua, atender e identificar determinados itens explicativos, tais como:

- ✓ *fatores de sucesso e insucesso* – pontos fortes e fracos e oportunidades e ameaças encontrados tanto para a execução do Plano no período de vigência, como para o processo de elaboração e implementação de futuros planos;

✓ *impactos planeados e não planeados* – principais fatores (internos e externos) influenciadores na execução do Plano e/ou reajuste das ações/medidas contempladas;

✓ *oportunidades do território (e de todos os agentes envolvidos)* – conjunto de circunstâncias/endogeneidades (pessoas, organização e território) potencializadoras de uma execução bem-sucedida do Plano;

Do **ponto de vista estritamente metodológico**, o processo de avaliação externa final do Plano Municipal para a Igualdade de Sesimbra foi balizado por **duas abordagens de intervenção**:

✓ *de cariz documental e quantitativa* traduzida na caracterização das ações /medidas definidas no Plano e na identificação e triagem de **indicadores de realização**, a partir dos elementos definidos em sede de Referencial de Avaliação, à luz dos **documentos de reporte e das evidências fornecidas** pelas entidades competentes, designadamente:

- nº de atividades/iniciativas/medidas realizadas;
- alinhamento/cumprimento das medidas com a ENIND e os objetivos estratégicos e específicos;
- calendarização prevista e real das ações /medidas definidas no Plano;
- nº e natureza dos destinatários envolvidos;
- nº de entidades responsáveis delineadas no Plano presentes na operacionalização das medidas.

✓ *de cariz qualitativa*, focada na recolha de **perceções dos membros da EIVL e dos stakeholders internos por área de intervenção** afetos ao processo de implementação do PMIS, tentando-se obter essencialmente uma avaliação/balanço global de um conjunto de **dimensões**:

- 1) adequabilidade do Plano e das metas anuais definidas;
- 2) adesão/envolvimento dos públicos-alvo identificados no Plano;
- 3) cumprimento do modelo de governação adotado;

- 4) acompanhamento/envolvimento das entidades responsáveis identificadas no Plano;
- 5) aspetos a melhorar/entraves encontrados.

Será de salientar que neste exercício avaliativo, e em diálogo com o Município de Sesimbra, procurou-se garantir, desde logo, o seu envolvimento na definição da metodologia e na concretização das atividades nela previstas, numa lógica de entendimento partilhado e de ação colaborativa, reforçando-se aqui o facto de a Entidade de Avaliação Externa não ter estado envolvida previamente em qualquer atividade relacionada com a conceção, o desenvolvimento ou a monitorização do Plano.

Atendendo às opções metodológicas delimitadas, a intervenção avaliativa realizada consistiu na concretização de tarefas de revisão e de análise dos documentos de reporte elaborados por parte da entidade promotora e pela entidade externa responsável pelo relatório de execução e monitorização do Plano – neste caso, como já referido, fundamentalmente documentação de suporte e das evidências existentes e disponibilizadas de acordo com o calendário e os prazos estabelecidos para o exercício.

Dessa revisão e análise, decidiu-se, para cada medida a implementar segundo a dimensão e/ou domínio de intervenção, apresentar os principais indicadores e as metas correspondentes, anualizados e compilados no ponto referente à supervisão da execução das medidas do PMIS (cf. Tabelas de Monitorização 1 a 7), que correspondem à monitorização da execução das mesmas até à data de conclusão deste relatório. No final do documento (cf. Ponto 3.3.), apresenta-se igualmente uma tabela final sistematizadora da execução global discriminando-se cada dimensão e domínio de intervenção segundo o cumprimento dos objetivos estratégicos e específicos definidos no Plano (cf. Tabela 8).

Recorreu-se igualmente à escuta ativa de representantes de entidades responsáveis identificadas no Plano, através de intervenções avaliativas realizadas *online*/à distância e por via de recolha de depoimentos, com vista a reunir propostas de elaboração e implementação de gestão alargada e direcionada para o futuro e poder contribuir com a definição de estratégias e objetivos de visão (interna e externa). Nesse sentido, a Entidade de Avaliação Externa procurou adaptar o seu dispositivo metodológico e organizar a respetiva ação em função do calendário e da disponibilidade dos diferentes atores e entidades a envolver no exercício avaliativo.

3. Avaliação Externa do Plano Municipal para a Igualdade de Sesimbra (PMIS) (11/2022-10/2023)

3.1. Estruturação e desenvolvimento do PMIS

3.1.1. Objetivos, linhas orientadoras, metodologia e domínios de intervenção

Enquanto instrumento local de planeamento e de suporte ao trabalho a desenvolver em matéria de **Igualdade e Não Discriminação** no concelho de Sesimbra, e com claros objetivos de contribuir para atenuar os problemas identificados previamente no Diagnóstico e corresponder, desta forma, às necessidades entretanto balizadas em sede própria, o Plano Municipal para a Igualdade de Sesimbra materializa a estratégia global a implementar neste domínio, através da definição de um conjunto de **objetivos, medidas e metas** a atingir a curto, médio e longo prazo (de acordo com a calendarização prevista), tendo em linha de conta a identificação dos **recursos necessários** a mobilizar e dos **responsáveis pela sua realização** no decurso da sua vigência (Sesimbra Igual, Plano Municipal para a Igualdade, 2022-2025, p.9).

Elaborado como base na aplicação de métodos participativos – quer por via do trabalho de diálogo e envolvimento com os representantes da Câmara Municipal de Sesimbra (CMS), quer pela realização de *workshop* e grupos focais, com um foco preferencial na recolha de informação mais significativa acerca dos objetivos estratégicos e medidas de ação a adotar, traduzidos posteriormente em indicadores de execução, – este documento visou, no seu desenho, congregar os vários interesses, potencialidades e recursos existentes no concelho (Idem, pp. 10-11).

Operando, de forma descentralizada, no território concelhio, e alinhado com a **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**, o PMIS foi pensado transversalmente por áreas de atuação, tanto a nível interno (RH da autarquia), como a nível externo, sendo, por isso dividido, em **três dimensões** – transversal, interna e externa – e **cinco domínios de intervenção** – “Educação e Juventude”, “Ação Social e Saúde”, “Desporto, Cultura e Lazer”, “Emprego e Trabalho” e “Espaço Público, Segurança, Transportes e Habitação” (cf. Figura 1).

A **dimensão transversal** contempla um conjunto de medidas transversais em prol da adoção de um modelo de governação integrado e responsável pela sua correta implementação no território.

A **dimensão interna** integra as medidas que, indo de encontro aos vários planos de ação decorrentes da ENIND, como no Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens, incidem sobre a própria estrutura organizacional da Câmara Municipal de Sesimbra.

A **dimensão externa**, fundamentalmente voltada para a valorização de um trabalho de proximidade junto da população e do tecido institucional/organizativo concelhio, potenciando desde logo o trabalho já desenvolvido pelos vários atores locais, bem como pela Câmara Municipal de Sesimbra, incorpora variadas ações nos diferentes **domínios de intervenção**.

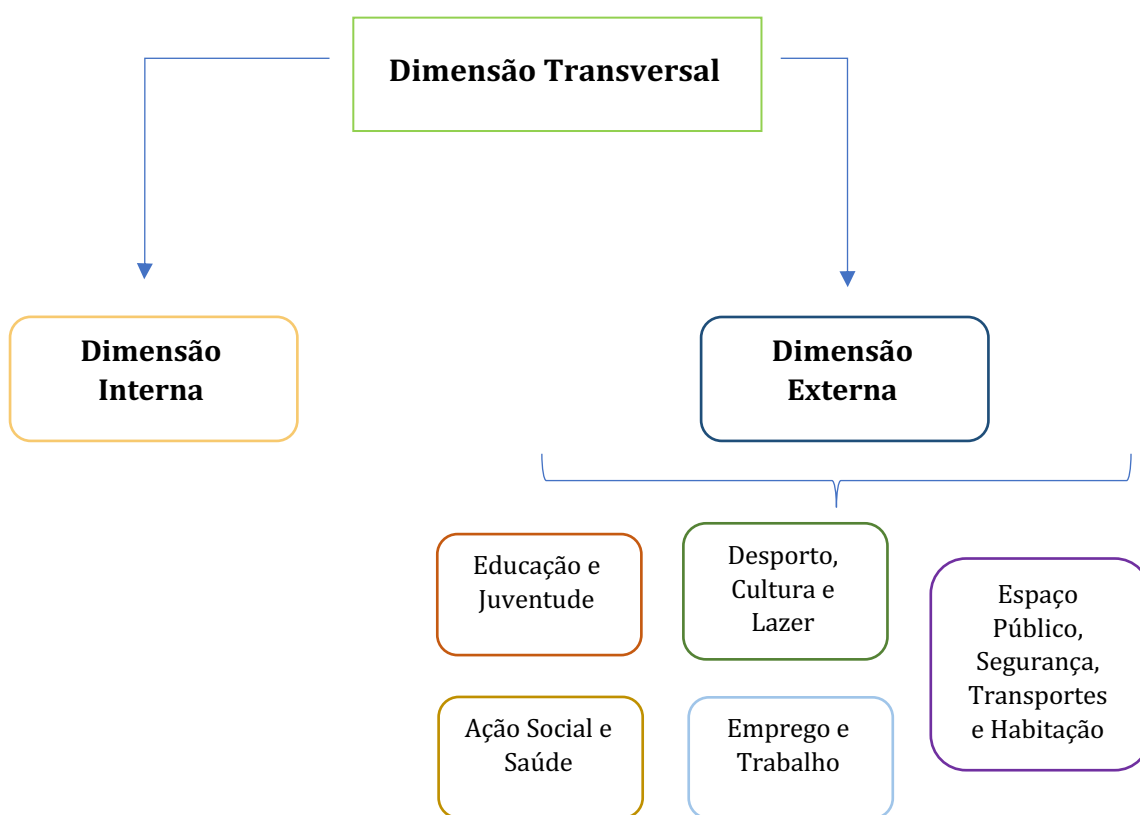


Figura 1 – Dimensões e Domínios de Intervenção do Plano Municipal para a Igualdade de Sesimbra (2022-2025).

3.1.2. Ações desenvolvidas (2022-2023) e respetiva concretização

Como previamente sublinhado, o PMIS estruturou a sua atuação em torno de três dimensões, abrangendo, através de cinco grandes domínios de intervenção, diferentes destinatários/públicos-alvo e implicando distintos parceiros/entidades responsáveis. Independentemente de se direcionarem para objetivos específicos próprios e de apresentarem finalidades diferenciadas para cada âmbito de ação, pelo que se pôde apurar, as três dimensões têm sido dinamizadas e executadas no decurso do desenvolvimento do Plano de forma relativamente articulada, encontrando-se o respetivo Plano numa fase ainda primária em termos de execução. Por isso mesmo, a avaliação aqui realizada poderá ser equacionada como uma avaliação *ongoing* de um processo ainda em construção.

Neste ponto do presente Relatório, são apresentadas brevemente as dimensões e os domínios de intervenção e percorridos os principais resultados do trabalho de análise da respetiva concretização. Foram tomados em consideração, nesta análise, critérios respeitantes aos objetivos e atividades delineadas (previstos e verificados), ao perfil e número dos participantes apontados nas medidas/ações e à rede de parcerias implicada (prevista e efetivamente mobilizada), tendo como referência as metas calendarizadas previstas pelo Plano.

Os indicadores de realização considerados no exercício avaliativo a que este documento se refere incluíram: o número de atividades/iniciativas/medidas realizadas; o cumprimento das medidas com a ENIND, os objetivos estratégicos e específicos; os anos de execução; o número de destinatários envolvidos e número de entidades responsáveis.

Para cada dimensão e domínio de intervenção, apresenta-se uma tabela final sistematizadora da execução global das medidas discriminando-se, por objetivo(s) estratégico(s), as metas e os indicadores. A tabela reúne igualmente, no campo de observações, informação pertinente complementar relativa à execução das atividades.

As fontes documentais fornecidas e consultadas e o inventário de evidências facultado pela entidade avaliada surgem listadas em ponto próprio, no final do presente Relatório (ver Fontes Documentais e Outras Referências).

3.1.2.1. Dimensão Transversal

Nesta dimensão, pretendeu-se desenvolver uma **estratégia de intervenção concertada no âmbito da promoção da Igualdade e Não Discriminação no território**, equacionando como propósitos a *constituição de estruturas que possam garantir o acompanhamento adequado do Plano, a atualização constante do conhecimento sobre a Igualdade de Género no concelho, avalizando-se a sua disponibilização e o acesso generalizado à comunidade, e a aposta na utilização de uma comunicação inclusiva*, assente nestes princípios, no que toca ao seu conteúdo e à forma de apresentação. Ao mesmo tempo, não foram negligenciados o investimento na criação de *modelos de governança responsáveis* quer pelos *planos de comunicação e de difusão dos resultados atingidos*, quer pela conceção e sustentação de *mecanismos de monitorização e avaliação eficazes* no decorrer da implementação do Plano. Teve-se, ainda, presente a intenção de *articulação com entidades análogas de diferentes territórios*, de forma a fomentar uma partilha de experiências e aprendizagens que possam contribuir para a melhoria da intervenção na problemática em causa.

Avaliação

Ações realizadas

- Grande parte das ações implementadas na **Dimensão Transversal** cumpriram com a finalidade de garantir a aplicação de um modelo de governação e de acompanhamento da execução das ações do plano consistente e ajustado à realidade encontrada, com foco na organização interna das equipas de trabalho e/ou envolvimento das entidades delineadas na sua operacionalização, designadamente através da constituição da EIVL e da nomeação do(s)/a(s) Conselheiro/a(s) Local para a Igualdade, mas também na elaboração e atualização de instrumentos avaliativos (de monitorização e execução) próprios.
- Os esforços desenvolvidos até agora na articulação interinstitucional têm permitido aumentar o interconhecimento entre as diferentes entidades envolvidas na implementação do Plano e uma progressiva sensibilização para as temáticas.
- Em matéria de estratégia de divulgação do Plano, observou-se igualmente eficiência na divulgação da temática nos *media* locais, bem como no *site* e nas redes sociais do Município e um claro esforço de partilha de boas práticas e experiências com outras autarquias, através de encontros e reuniões de trabalho no âmbito da operacionalização dos Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação.

Atividades por realizar/Aspetos a melhorar

- O Município viu-se confrontado com dificuldades na construção de indicadores/base de dados de caracterização por áreas de intervenção.
- Até à data, ainda não avançou plenamente com ações voltadas para a comunicação inclusiva e não discriminatória e a verificação da linguagem utilizada nos documentos e instrumentos de comunicação institucionais produzidos, algo importante, como é sabido, na desconstrução de estereótipos e na promoção da Igualdade de Género e da Não Discriminação. Recomenda-se, nesse sentido, um reforço das medidas do Plano diretamente afetas a este domínio, de forma a gerar junto da comunidade uma maior consciencialização e análise crítica das assimetrias veiculadas pela linguagem e/ou comunicação.

Execução

Do ponto de vista da respetiva **realização** (cf. Tabela 1), e atendendo aos valores indicados presentes nas fontes documentais consultadas e facultadas, verificou-se que, **do total de medidas previstas no Plano** para este domínio de intervenção [15], foram executadas *totalmente* 8 medidas [respetivamente, Medidas 1, 2, 3, 8, 9, 10, 11 e 15] e *parcialmente* 1 medida [Medida 14]. De referir que, não foram executadas, até ao momento, 6 medidas [respetivamente, Medidas 4, 5, 6, 7, 12 e 13].

Cingindo-nos apenas para os anos de 2022 e 2023 (até outubro), foram cumpridas 9 medidas das 11 delineadas para este período (81,8%) (cf. Tabelas 1 e 8).

Face às atividades previstas no Plano, a **taxa de execução encontra-se nos 60%**, estando cumpridas 9 medidas das 15 delineadas (cf. Tabela 8).

Tabela 1. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – “Dimensão Transversal”

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico: Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação e intervenção no concelho									
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025						Observações
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas	Taxa de Execução	
DIMENSÃO TRANSVERSAL	1	Constituir uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	EIVL constituída	EIVL constituída	-	x			100%	Realizaram-se as reuniões previstas para este período, tendo a última ocorrido a 10/10/2023. Foram cumpridos os números mínimos estabelecidos. Fontes: Tabela de Monitorização, CMS (2022/23); Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023).
			N.º de reuniões por ano	1 reunião	2 reuniões por ano	x			100%	
	2	Nomear um/a(s) Conselheiro/a(s) local para a Igualdade	N.º de conselheiro/a(s) nomeados(as)	Nomear pelo menos 2 conselheiros/as locais para a Igualdade	-	x (2022)			100%	Aprovação da nomeação a julho de 2022. Fonte: Relatório Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2022), CMS;
	3	Aprovar o PMIS em Reunião de Câmara e/ ou Assembleia Municipal	PMIS aprovado	Aprovação até final do ano	-	x			100%	Não tendo sido possível obter a sua aprovação em 2022, o Plano só foi aprovado pela Assembleia Municipal a 03 de março de 2023. Fontes: Relatório Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 (2022), CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023).
4	Construção de uma matriz de indicadores de caracterização, por áreas de intervenção (ex.: educação, cultura, desporto, emprego), de preenchimento <i>online</i>	Matriz construída e validada por todas as entidades parceiras	-	Até final do ano ter a matriz de indicadores definida			x	0%	Por iniciar. O observatório ainda se encontra em fase de contratação da empresa responsável pela empresa, não tendo sido possível proceder à sua construção. Fontes: Relatórios Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 (2022 e 2023), CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023).	

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico: Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação e intervenção no concelho									
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025						Observações
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas	Taxa de Execução	
DIMENSÃO TRANSVERSAL	5	Criar o Sub - Observatório da Igualdade, (dentro do observatório social) onde possam estar acessíveis os indicadores recolhidos, bem como projetos e ações desenvolvidas pelo Município e organizações parceiras para a promoção da IG, ND e combate a todas as formas de violência	Plataforma criada e em funcionamento	Sub-Observatório criado até final de 2024				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	6	Promover ações de formação sobre comunicação inclusiva, não sexista e discriminatória em documentos e instrumentos de comunicação	N.º de trabalhadores/as da autarquia formados/ Nº de outros profissionais formados	Pelo menos 1 ação de formação até 2025				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	7	Verificação da linguagem utilizada em toda a comunicação da CMS assegurando a transmissão de mensagens inclusivas e não estereotipadas	N.º de documentos produzidos que respeitem os princípios da linguagem inclusiva e não estereotipada	-	-			x	0%	Sem informação.
	8	Realizar publicações nos media locais (boletins, radio, jornais, entre outros) e nas redes sociais sobre as medidas realizadas no âmbito do PMIS	N.º e tipo de ações de divulgação realizadas	-	Pelo menos 5 publicações anuais	x (2022-23)			100%	Foram feitas as seguintes publicações: 2022 - Publicação no “Nós Sesimbra” sobre a EIVL; Publicação no “Sesimbra”, sobre profissões associadas a outro género. 2023 - Publicação sobre encontro de empresárias; Publicação do plano aprovado. Outras publicações + Facebook, página CMS, Sesimbra Acontece Fontes: Relatórios Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2022 e 2023 -Ago), CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023).

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico: Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação e intervenção no concelho									
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025					Observações	
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas		Taxa de Execução
DIMENSÃO TRANSVERSAL	9	Divulgar o PMIS no site da CMS e das Juntas de Freguesia	PMIS divulgado nos sites da CMS e das JF	-	PMIS divulgado nos sites	x (2023)			100%	Publicado no site da Câmara Municipal de Sesimbra (2) e Juntas de Freguesia da Quinta do Conde (1) e Santiago (1). Publicação no <i>Facebook</i> da Câmara Municipal (lembrete da existência do PMIS e notícia com informações úteis). Fontes: Relatórios Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2022 e 2023 -Ago), CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023); Lista de evidências (set-out/2023), CMS.
	10	Criar uma Comissão de Acompanhamento do PMIS (EIVL assume esta função)	Comissão criada/ N.º de reuniões realizadas	EIVL constituída em 2022 1 reunião	2 reuniões por ano	x (2023)			100%	A primeira reunião só se concretizou em 2023. Até outubro de 2023 realizaram-se 3 reuniões. Fontes: Tabela de Monitorização, CMS (2022/23); Relatório Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2023 -Ago), CMS; Entrevistas a <i>stakeholders</i> .
	11	Desenvolver instrumentos de monitorização e avaliação do Plano	N.º e tipo de instrumentos desenvolvidos	-	Instrumentos de avaliação desenvolvidos até junho	x (2023)			100%	Grelha de monitorização criada pela entidade responsável. Fontes: Tabela de Monitorização, CMS (2022/23); Relatório Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2023 -Ago),
	12	Elaborar a avaliação dos primeiros 12 meses de implementação, realizada por entidade externa e validada pela EIVL	Relatório de execução com avaliação da implementação	-	Até final do ano Produzir relatório de avaliação			x	0%	A decorrer. Elaboração de relatório de execução juntamente com o da entidade externa. Fonte: Relatório Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2023 -Ago),

Tabela 1. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – “Dimensão Transversal” (cont.)

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico: Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação e intervenção no concelho									
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025						Observações
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas	Taxa de Execução	
DIMENSÃO TRANSVERSAL	13	Elaborar a avaliação final, realizada por entidade externa, validada pela EIVL, aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal	Relatório de avaliação final, validado pela EIVL, aprovado em reunião de Câmara e submetido à Assembleia Municipal	Até final de 2025 produzir relatório de avaliação final do PMIS				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	14	Identificar e contactar outras autarquias para partilha de experiências na implementação de planos para a igualdade	Nº de autarquias contactadas	-	Até final do ano, pelo menos 2 autarquias contactadas		x		50%	Foi contactada 1 autarquia – Câmara Municipal do Montijo. Fontes: Tabela de Monitorização, CMS (2022/23); Relatórios Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2022 e 2023 - Ago); Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023).
	15	Promover encontros com outras autarquias para trocas de experiências, aprendizagens e validação do processo	Nº de encontros realizados	Realizar pelo menos um encontro por ano com outras autarquias		x			150%	02/2022 - 1 encontro (reunião) com a CM do Montijo. 07/2023 - 1 Reunião de partilha de boas práticas e experiências entre a CMS e a CM do Montijo no âmbito do PMIS. 10/2023 – Presença/Participação no Encontro Metropolitano para a Igualdade promovido pela Área Metropolitana de Lisboa (AML). Foram realizados 3 encontros num total previsto, de pelo menos, 2. Fontes: Tabela de Monitorização, CMS (2022/23); Relatórios Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2022 e 2023 - Ago); Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023); Relatório de Divulgação do PMIS, CMS.

3.1.2.2. Dimensão Externa

3.1.2.2.1. Educação e Juventude

No que diz respeito à **dimensão externa**, e atendendo ao domínio de intervenção **Educação e Juventude**, o Plano para a Igualdade de Sesimbra estabeleceu como objetivos, de um lado, a *garantia da igualdade de oportunidades através do acesso à educação, nos diferentes ciclos de ensino*, procurando-se implementar medidas favoráveis ao aumento do nível de escolaridade da população e, do outro, *a integração da dimensão da Igualdade e Não Discriminação e o combate a todas as formas de violência no contexto escolar*, numa lógica de ampliar a consciência da comunidade educativa para a temática e prevenir situações de violência nestes contextos.

Avaliação

Ações realizadas

- O Município conseguiu obter, na totalidade das medidas elencadas, alguns resultados práticos no aumento do nível de escolaridade da população, nomeadamente através da realização de ações de português como Língua Não Materna e da garantia de respostas de proximidade através de práticas de atuação em regime de itinerância pelo Centro Qualifica.
- De forma mais favorável, o Município colheu resultados mais expressivos no aumento da consciência da comunidade educativa relativamente à temática, por via da realização de ações de sensibilização (Projeto Sesimbra Inclui) e outras no âmbito da prevenção e combate à discriminação e a todas as formas de violência.
- Foram várias as intervenções no parque escolar concelhio, o que parece confirmar o investimento na adequação da rede de estabelecimentos de educação (pré-escolar, Ensino Básico e Secundário) às necessidades da população, tal como previa o Plano.

Ações por realizar/Aspetos a melhorar

- Mesmo englobando no cálculo as medidas/ações que não foram originalmente equacionadas², face à própria natureza e amplitude do impacto desta área na comunidade local, vale a pena dar uma maior atenção a dimensões como a oferta de formação profissional existente no concelho, mas também a formação/capacitação para a Igualdade de Género e Não Discriminação de todos os agentes do sistema escolar municipal (desde professores/as; responsáveis de órgãos das escolas; administrativos e auxiliares educativos, etc.) como meio de ajudar ao processo de redução do estigma e da discriminação, fenómenos frequentemente prevalentes neste meio.
- Como forma de potenciar ainda a promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação na comunidade escolar, e ver aumentada a execução de medidas na área da educação³, é também importante prosseguir com o projeto piloto que está a ser desenvolvido no Agrupamento de Escolas de Sampaio e concretizar, como previsto desde novembro até maio do próximo ano, um conjunto de medidas referentes a ações de formação, oficinas de trabalho e *workshops* relativos às temáticas em causa.
- Importa não perder de vista o foco na dimensão de prevenção e combate a situações de violência em contexto escolar, visto ocupar uma parte substancial das medidas a concretizar no Plano. Neste domínio de intervenção, é dada centralidade ao contexto escolar (e de todos os seus agentes) na reflexão e combate à violência escolar com base no género (sob a forma de violência psicológica, física ou sexual) e na preparação das crianças e jovens para os seus papéis e responsabilidades de adultos (em matéria de cidadania, de saúde sexual e reprodutiva, etc.) e, em simultâneo, à importância da influência da socialização familiar, da educação e formação no combate a todo o tipo de discriminação e violência (nos domínios privado e público).

² À luz da documentação facultada, o índice de execução das atividades deste domínio encontrava-se, até julho do presente ano, ainda em níveis reduzidos. Até esse período, algumas medidas/ações que não tinham suporte evidencial correspondente, mas tinham sido executadas, foram posteriormente consideradas e validadas pelo Município e, nesse sentido, integradas neste documento. Para uma análise mais detalhada sobre a execução deste domínio de intervenção, consultar o Ponto 3.2. deste Relatório.

³ Uma vez reconhecido o Selo Escola Gandhi ao Agrupamento de Escolas Maria do Carmo Serrote - Quinta do Conde (02/10/2023), prémio que distingue escolas que estimulam a participação ativa na construção de sociedades mais justas, solidárias, igualitárias e inclusivas, no quadro da democracia e da defesa dos direitos humanos.

Execução

No plano das **realizações inerentes a este domínio de intervenção** (cf. Tabela 2), e de acordo com a documentação consultada e facultada, observou-se que, **do total de medidas previstas no Plano** para este domínio de intervenção [14], foram executadas *totalmente* 3 medidas [respetivamente, Medidas 1, 4 e 7] e *parcialmente* 2 medidas [respetivamente, Medidas 5 e 9]. Até este período, não foram executadas 9 medidas [respetivamente, Medidas 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 13 e 14].

Olhando somente os anos de 2022 e 2023 (até outubro), foram executadas 5 medidas das 5 delineadas (tendo sido antecipadas 2 medidas neste período) (100%) (cf. Tabelas 1 e 8).

Face às atividades previstas no Plano, a **taxa de execução situa-se nos 35,7%**, estando cumpridas 5 medidas das 14 planificadas (cf. Tabela 8).

Tabela 2. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – Domínio de Intervenção “Educação e Juventude”

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 1: Garantir a igualdade de oportunidades através do acesso à educação										
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025						Observações	
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas	Taxa de Execução		
EDUCAÇÃO E JUVENTUDE	1	Intervenção no parque escolar para adequação da rede de estabelecimentos de educação pré-escolar, ensino básico e secundário às necessidades atuais e futuras da população	N.º /Tipo de Intervensões realizadas	Realizar pelo menos 1 Intervenção no parque escolar do concelho até final de 2025		x (2022-23)				700%	No âmbito do Parque Escolar foram realizadas, entre 11/2022 e 07/2023, 7 intervenções (áreas: sistemas de climatização; água e eletricidade; pavimento lúdico; remodelações; reconversão de sala; acessibilidades; luminárias; pavimentos). Foram efetuadas visitas técnicas a diversas escolas para averiguar soluções e solicitações. Fonte: Relatório de execução da Divisão de Educação (2022-2023 – jul.), CMS
	2	Divulgar a oferta de formação profissional existente no concelho e nos concelhos vizinhos (3º CEB e ES)	N.º de ações de divulgação realizadas	Realizar pelo menos 1 ação de divulgação até final de 2025					x	0%	Sem informação sobre as ações de divulgação. A Autarquia dispõe, no entanto, do site o Portal de Educação - SER (Sesimbra Educar em Rede), um instrumento privilegiado de comunicação junto da comunidade. Fonte: Relatório de execução da Divisão de Educação (2022-2023 – jul.), CMS
	3	Realizar ações de alfabetização/ Português como Língua Não Materna	N.º de ações realizadas/ N.º de pessoas que concluíram as ações de alfabetização	Realizar pelo menos 1 ação de alfabetização até final de 2025					x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	4	Realizar ações de Português como Língua Não Materna	N.º de ações realizadas/ N.º de pessoas que concluíram as ações de PLNM	Realizar 3 ações de PLNM	Realizar pelo menos mais 1 ação até final de 2025	x (2022-23)				167%	Foram realizadas 5 ações, estando previstas 3 para este período de execução do Plano. No total, participaram 56 pessoas nas referidas ações. Fontes: Tabela de Monitorização, CMS (2022/23); Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023) Relatórios Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2022 e 2023 -Ago).
	5	Garantir respostas de proximidade através de práticas de atuação em regime de itinerância pelo Centro Qualifica (na freguesia do Castelo)	N.º de participantes em RVCC/ N.º de participantes no Nível Básico/ N.º participantes em For. Modular/UFCD/ N.º participantes em EFA	Constituir pelo menos uma turma de formação de adultos, no âmbito da oferta disponibilizada pelo Centro Qualifica, até final de 2025					x (2023)		50%

Tabela 2. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – Domínio de Intervenção “Educação e Juventude” (cont.)

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 1: Garantir a igualdade de oportunidades através do acesso à educação									
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025						Observações
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas	Taxa de Execução	
EDUCAÇÃO E JUVENTUDE	6	Divulgar as respostas promovidas pelo Centro Qualifica	N.º de publicações realizadas nas redes sociais/	-	Realizar pelo menos 2 publicações			x	0%	Por iniciar.
			N.º de ações de divulgação realizadas	Realizar pelo menos 1 ação de divulgação (presencial ou através dos media locais) até final de 2025				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	Objetivo Estratégico 2: Integrar a dimensão da igualdade e não discriminação e combate a todas as formas de violência no contexto escolar									
	7	Realizar ações de sensibilização (ex.: debates, campanhas) no âmbito da prevenção e combate à discriminação e a todas as formas de violência (ex.: violência no namoro, violência virtual, <i>bullying</i> , sexualidade)	N.º de ações de sensibilização realizadas por nível de escolaridade/ N.º de participantes	Realizar pelo menos 1 ação de sensibilização até final de 2025		x			100%	Pintura de moral na Rua da Cruz (outubro de 2023). Está prevista uma ação de sensibilização ao nível da violência no namoro e <i>Cyberbullying</i> para novembro de 2023 e uma ação uma ação no âmbito do Dia Internacional contra a Homofobia para maio de 2024. Fonte: Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023).
	8	Realizar ações de formação creditada/certificada no âmbito da Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão	N.º de ações realizadas/ N.º de participantes	Realizar pelo menos 1 ação de formação creditada até final de 2025				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	9	Realizar ações de sensibilização no âmbito da Igualdade de Género, Não Discriminação e Inclusão (Projeto Sesimbra Inclui)	N.º de ações realizadas/ N.º de participantes	Realizar 5 ações de Sensibilização sobre deficiência e inclusão	Realizar pelo menos 2 ações de sensibilização		x (2023)		14,3%	Uma ação em sete previstas. No ensaio/peça de teatro e partilha de testemunho relacionado com questões de IG estiveram presentes 140 elementos (120 jovens e 20 professores). Fonte: Tabela de Monitorização, CMS; Relatório Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2023-Ago).

Tabela 2. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – Domínio de Intervenção “Educação e Juventude” (cont.)

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 2: Integrar a dimensão da igualdade e não discriminação e combate a todas as formas de violência no contexto escolar								
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025					Observações
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas	
EDUCAÇÃO E JUVENTUDE	10	Definir e implementar conteúdos a abordar na disciplina Educação para a Cidadania, no âmbito da Igualdade e Não Discriminação.	N.º de turmas, por nível de escolaridade, com a disciplina que integrem no seu currículo temas no âmbito da IG e ND	Até final do ano letivo 2023/2024 definir quais os conteúdos a abordar na disciplina Educação para a Cidadania			x	0%	Por iniciar.
	11	Facilitar a introdução dos Guiões de Educação, Género e Cidadania, desde a EPE	N.º de profissionais de educação que adotam os Guiões	Até final do ano letivo 2024/2025, pelo menos 5 profissionais de educação utilizam os Guiões			x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	12	Dinamizar projeto piloto no âmbito da prevenção e combate à violência no namoro nas escolas (ex.: Jogo pedagógico Chega para Aqui, Chega para Lá!)	N.º de turmas que implementam o projeto piloto, por nível de escolaridade	Realizar o projeto piloto em pelo menos 1 turma do 3ºCEB e 1 turma do ES, até final de 2025			x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	13	Ações de formação / capacitação para agentes educativos sobre como atuar no âmbito da prevenção e combate a situações de violência em contexto escolar	N.º de ações de formação Realizadas/ N.º de agentes educativos formados	Realizar pelo menos 1 ação de formação para agentes educativos até final de 2025			x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	14	Divulgar os procedimentos existentes para reporte de situações de violência em meio escolar	N.º de escolas com procedimentos para reporte de situações de violência definidos e divulgados	Divulgar os procedimentos em pelo menos 2 escolas do concelho até final de 2025			x	0%	Por iniciar (arranque posterior).

3.1.2.2.2. Ação Social e Saúde

As medidas/atividades inscritas neste domínio de intervenção visam contribuir, como preconizado no Plano, para a inclusão social e o acesso a cuidados de saúde por parte da população residente, através de uma abordagem integradora dos princípios da Igualdade e Não Discriminação.

Na área da **Ação Social**, é de referir que o Plano foi desenhado para que a *promoção de tais princípios fosse realizada junto do corpo de profissionais nas ONG, IPSS e entidades privadas congéneres locais* e, em paralelo, se pudesse proceder à *atualização do conhecimento sobre a realidade social do concelho no âmbito das temáticas* em apreço. Foram, ainda, traçadas ações concertadas em torno da *disseminação e da informação sobre a temática da violência junto da comunidade*, visando até mesmo a criação de uma *resposta adequada no apoio a vítimas de violência doméstica*. Por outro lado, foram equacionadas medidas focadas na *sensibilização comunitária para as questões da não discriminação e deficiência* e na *promoção da interculturalidade e da inclusão das comunidades migrantes residentes no concelho*.

Já no que toca à **área da Saúde**, importa ter presente a preocupação do Plano em garantir o acesso a cuidados de saúde preventivos e curativos que considerem a perspetiva de género e as necessidades dos diferentes grupos populacionais, contando, para tal, com medidas específicas que possam cumprir as seguintes finalidades: *conhecer a realidade ao nível da saúde no concelho; desconstruir estereótipos de género no âmbito dos cuidados de saúde; diminuir os riscos para a saúde associados a comportamentos específicos, em função do género e aumentar a proximidade dos serviços de saúde à população*.

Avaliação

Ações realizadas

- Na área da **Ação Social**, o Município assumiu, até ao momento, grande investimento em medidas de sensibilização geral da comunidade para áreas da Não Discriminação – através, por exemplo, da garantia de respostas adequadas para crianças e jovens com NEE –, mas também em ações de promoção da interculturalidade e a inclusão das comunidades migrantes residentes no concelho, por via da dinamização de atividades pontuais inclusivas e da realização de ações concretas de sensibilização.

Ações por realizar/Aspetos a melhorar

- O trabalho desenvolvido pela Autarquia em torno do esforço de estreitamento dos laços com a comunidade, e mantido pela diversificada rede de parcerias de cariz formal e informal existente, deverá continuar a ser incentivado, mas também será necessário avançar na concretização das medidas do Plano relativas à capacitação e formação em matéria de Igualdade de Género e Não Discriminação quer dos variados públicos-alvo definidos, quer das próprias organizações de cariz social e/ou outras instituições de relevo do território.
- A promoção de uma cultura colaborativa e participativa no funcionamento da rede de instituições do território (ONG, IPSS, entidades privadas congéneres e Juntas de Freguesia) é de grande relevância até porque, como é sabido, a integração da dimensão mais transversal da igualdade nas políticas de inclusão constitui um modo de contribuir para melhorar a vida da população, sobretudo as franjas em situação de maior vulnerabilidade social, concorrendo, em termos de impacto (direto ou indireto), para aumentar o seu acesso aos recursos, para melhorar o seu estatuto social e económico e a sua capacitação.
- O reforço das ações na promoção da cultura de não violência, em especial de combate ao fenómeno de violência doméstica contra as mulheres, crianças, pessoas idosas, pessoas com deficiência, jovens, minorias étnicas e outros grupos sociais vulneráveis – fenómeno com grande impacto nas suas vidas quotidianas e limitador dos seus projetos pessoais e os seus direitos de cidadania – deverá ser igualmente merecedor de atenção por parte das equipas técnicas do município.
- A adequação das respostas, na ação social, em matéria de igualdade, teria ganhos com a efetiva criação de um sistema de informação partilhado que permitisse recolher dados relevantes para a produção de conhecimento e acompanhamento da realidade concelhia (como o Observatório Social).

Ações realizadas

- Na área da **Saúde**, e atendendo ao que já foi, entretanto, realizado – veja-se que, em alguns casos, as metas previstas foram superadas –, percebe-se que boa parte das ações estiveram voltadas para sensibilização da diminuição dos riscos para a saúde associados a comportamentos específicos, mas também para o incremento da proximidade dos serviços de saúde à população, seja pela garantia do acesso, disponibilizando-se os meios que permitam a deslocação e descentralizando-se esses serviços, seja pela rentabilização dos espaços existentes para divulgação de informação sobre saúde.

Ações por realizar/Aspetos a melhorar

- Ficaram por cobrir as medidas referentes à integração da dimensão da Igualdade de Género e Não Discriminação em matéria de diagnóstico e referência, como o observatório social, e à de capacitação/sensibilização dos profissionais de saúde. Para lá da descentralização, as estruturas municipais de atuação nesta área devem robustecer a abordagem multissetorial, permitindo, na medida do possível, o acompanhamento integral das situações, de forma a se obterem ganhos em eficácia, em qualidade e controlo.
- Sendo a educação e a informação relacionada com a saúde sexual e reprodutiva um elemento importante do direito à saúde, há que apostar identicamente na realização das ações sensibilização nesta matéria junto da população jovem do concelho.

Execução

Em matéria de **realização em cada uma das áreas** (cf. Tabela 3), e consoante os elementos documentais de suporte à análise, registou-se que, **do total de medidas previstas no Plano** para a área da **Ação Social** [8], foram executadas *totalmente* 3 medidas [respetivamente, Medidas 6, 7 - incluindo *parcialmente* a Medida 7a - e 8], não tendo sido executadas 5 medidas [respetivamente, Medidas 1, 2, 3, 4 e 5].

Nesse sentido, a **taxa de execução encontra-se nos 37,5%**, estando concluídas 3 das 8 medidas delineadas. Esta execução é semelhante no que diz respeito ao previsto para os anos de 2022 e 2023 (até outubro).

Para a área da **Saúde**, **do total de medidas concebidas no Plano** [8], foram executadas *totalmente* 3 medidas [respetivamente, Medidas 4, 5 e 6] e *parcialmente* 1 medida [Medida 7], ficando por executar 4 medidas [respetivamente, Medidas 1, 2, 3 e 8].

Olhando somente os anos de 2022 e 2023 (até outubro), foram executadas 4 medidas (tendo sido antecipadas 3) das 5 delineadas para este período (80,0%) (cf. Tabelas 1 e 8).

A **taxa de execução**, neste caso, situa-se nos **50%**, estando concretizadas 4 das 8 medidas previstas (cf. Tabela 8).

A nível geral, face às atividades previstas no Plano, a **taxa de execução deste domínio de intervenção** (contemplando aqui **as áreas em conjunto**) está fixada nos **43,8%**, estando executadas 7 medidas das 16 traçadas (cf. Tabela 8). Tomando por referência somente os anos de 2022 e 2023 (até outubro) foram cumpridas 7 em 9 medidas (revistas) para este período (53,8%) (cf. Tabelas 1 e 8).

Tabela 3. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – Domínio de Intervenção “Ação Social e Saúde”

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 1: Promover a inclusão social da população residente no concelho através de uma abordagem que integre os princípios da igualdade de género e não discriminação										
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025						Observações	
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas	Taxa de Execução		
AÇÃO SOCIAL	1	Realizar ações de formação no âmbito da IG e ND especificamente sobre atendimento / intervenção com públicos específicos	N.º de ações de formação realizadas/ N.º de profissionais capacitados	-	Realizar 2 ações para uma abordagem inicial - SSB+CAST e QC (= para 2024 e 2025)			x	0%	Por iniciar. Está prevista ser executada até ao final do ano 2023. Fonte: Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023).	
	2	Definir e implementar um programa concelhio no âmbito da IG e ND destinado às ONG, IPSS, entidades privadas congéneres e JF - Eventos / iniciativas em parceria - Ações de formação para dirigentes, técnicos e outros colaboradores	Programa definido e Implementado/ N.º de eventos/ iniciativas realizadas em parceria/ N.º de ações de formação realizadas	-	Realizar 2 ações de formação para uma abordagem inicial - SSB+CAST e QC (= para 2024 e 2025) e 1 evento de sensibilização no concelho			x	0%	Por iniciar. Está prevista ser executada até ao final do ano 2023. Fonte: Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023).	
	3	Criar o Observatório Social, que integre também indicadores no âmbito da igualdade e não discriminação	Atualização anual dos indicadores definidos	-	Até final do ano, construir e implementar o observatório social e realizar uma avaliação anual			x	0%	Por iniciar. Está prevista ser executada até ao final do ano 2023. Fonte: Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023).	
	Objetivo Estratégico 2: Promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação no concelho										
	4	Divulgar informação sobre as diferentes manifestações de violência, as suas consequências e como intervir	N.º de ações de divulgação realizadas	-	Realizar 2 ações genéricas, por ano - SSB*CAST e QC (= para 2024 e 2025)			x	0%	Por iniciar. Está prevista ser executada até ao final do ano 2023. Fonte: Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023).	
5	Criar uma resposta direcionada para o apoio à vítima no concelho (ex.: Gabinete de Apoio à Vítima)	Resposta criada e em funcionamento	-	Até final do ano, ter a resposta implementada no concelho			x	0%	Por iniciar. Prevê-se a criação de uma resposta para o apoio à vítima em 2024. Fonte: Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023).		

Tabela 3. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – Domínio de Intervenção “Ação Social e Saúde” (cont.)

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 2: Promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação no concelho										
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025						Observações	
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas	Taxa de Execução		
AÇÃO SOCIAL	6	Garantir uma resposta adequada nas pausas letivas para crianças e jovens com NEE - Dinamização dos Ateliês Ocupa	N.º de crianças participantes	Até final do ano, garantir a dinamização do projeto	Garantir a concretização de uma nova edição do Projeto (= para 2024 e 2025)	x (2022-23)				100%	Ateliês Ocupa foram realizados em 2022 e em 2023 e contaram com a participação de 24 e 29 crianças, respetivamente. Fontes: Tabela de Monitorização, CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023).
	7	Dinamização de atividades pontuais inclusivas: - Comemoração do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência - Exposições Itinerantes	N.º de participantes/ N.º de pessoas que assistiram ao espetáculo	Até final do ano, realizar a Comemoração do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência e realizar uma exposição sobre a temática	Garantir a concretização de uma nova edição do Projeto (= para 2024 e 2025)		x (2022)			50%	Foram realizadas 6 atividades, em 2022, no âmbito do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (ex.: curtas-metragens; dança inclusiva, geração SOMA, Exposição Ori’Criarte, Oficinas de Origamis e uma Mesa Redonda), que contaram com a participação de, aproximadamente, 770 pessoas. Aguarda-se, para o ano de 2023, nova educação do projeto. Em 2023, foi realizada uma campanha de sensibilização (outdoor) no âmbito do Dia Internacional da Tolerância (16/10) Fontes: Tabela de Monitorização, CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023); Relatórios Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2022 e 2023 -Ago); Lista de evidências (set-out/2023), CMS.
	7a	- Ações de sensibilização (critério adicionado)	Nº de ações de sensibilização	-	-	x				100%	Ano de 2022: 4 sessões de sensibilização para 257 alunos (Teatro de fantoches inclusivo "A casa da árvore - a inclusão nas nossas mãos) dirigidas a 257 alunos e 1 exposição itinerante. Ano de 2023: 10 sessões de sensibilização, por via da dinamização da peça de teatro de fantoches inclusivo - "A Casa da Árvore". Fontes: Tabela de Monitorização, CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023); Relatórios Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2022 e 2023 -Ago).

Tabela 3. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – Domínio de Intervenção “Ação Social e Saúde” (cont.)

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 2: Promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação no concelho										
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025						Observações	
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas	Taxa de Execução		
AÇÃO SOCIAL	8	Dinamização de Ações de Formação no âmbito da inclusão; - Dinamização de atividades Culturais que promovam a interculturalidade e previnam eventuais situações discriminatórias – “Cem Diferenças, Sem Diferença”	N.º de ações realizadas/ N.º de participantes	Até final do ano, realizar a formação “A world of difference” e dinamizar a IX Edição do “Cem Diferenças, Sem Diferença”;	Entre 2023 e 2025, realizar pelo menos uma ação de formação no âmbito da inclusão	x (2022-23)				100%	Foram realizadas duas ações de formação (“World of difference”), no ano 2022 e 2023, nas quais participaram 13 e 24 técnicos e professores, respetivamente. Foram realizadas quatro atividades culturais (duas no ano 2022 e duas no ano 2023) - “Cem Diferenças” (2022 e 2023), Convívio de Natal - “Feels like home” (2022) e “Páscoa Intercultural (2023). Fontes: Tabela de Monitorização, CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023); Relatórios Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2022 e 2023 -Ago).
Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 1: Garantir o acesso a cuidados de saúde preventivos e curativos que considerem a perspetiva de género e as necessidades dos diferentes grupos populacionais										
SAÚDE	1	Contemplar a área da saúde na dimensão de IG e ND no observatório social	Diagnóstico realizado	-	Até final do ano, incluir os indicadores referentes à saúde no Observatório Social			x		0%	Por iniciar.
	2	Realizar ações de sensibilização com jovens sobre saúde sexual e reprodutiva	N.º de ações de sensibilização realizadas	Realizar pelo menos 1 ação de sensibilização para jovens até final de 2025			x			0%	Por iniciar (arranque posterior).
	3	Realizar ações de sensibilização com profissionais de saúde sobre orientações no âmbito da IG e ND	N.º de ações de sensibilização realizadas	Realizar pelo menos 1 ação de sensibilização para profissionais de saúde até final de 2025			x			0%	Por iniciar (arranque posterior).

Tabela 3. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – Domínio de Intervenção “Ação Social e Saúde” (cont.)

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 1: Garantir o acesso a cuidados de saúde preventivos e curativos que considerem a perspetiva de género e as necessidades dos diferentes grupos populacionais										
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025						Observações	
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas	Taxa de Execução		
SAÚDE	4	Continuar a realizar e aumentar a abrangência de programas e campanhas de sensibilização sobre: - consumo abusivo de álcool e outras substâncias - comportamentos de risco - prevenção de acidentes - educação alimentar	N.º de ações realizadas	Realizar pelo menos 2 campanhas/ programas de sensibilização até final de 2025		x (2022-23)				750%	Foram realizadas, pelo menos, 15 iniciativas num total de 2 previstas. Ano de 2022: - 6 iniciativas de sensibilização (no âmbito da comemoração do Dia Mundial do Coração e do Dia Mundial da Saúde, bem como sobre Insuficiência Cardíaca, Saúde Mental e Oncologia); Ano de 2023: - 7 iniciativas de sensibilização (no âmbito da campanha “Saúde Para Todos”, incluída na comemoração do Dia Mundial da Saúde; - realização de diversos rastreios, entre os quais cancro de pele e cancro oral, em parceria com a Liga Portuguesa Contra o Cancro; - 2 ações de sensibilização (no âmbito da comemoração do Dia Mundial do Coração - 29/9 - e na prevenção e diagnóstico do Cancro da Mama - 13/10 - Outubro Rosa, publicado nos <i>media</i> locais e nas redes sociais); Fontes: Tabela de Monitorização, CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023); Relatórios Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA - 22-2020-10 e Anexos (2022 e 2023 -Ago); Lista de evidências (set-out/2023), CMS.
	5	Sensibilizar a população masculina para a importância de cuidar da sua saúde (vigilância, consultas de rotina, rastreios)	N.º de iniciativas realizadas	Realizar pelo menos 1 iniciativa de sensibilização até final de 2025		x (2022-23)				200%	Foram realizadas duas sessões de sensibilização no âmbito dos cuidados de saúde (1 em 2022 e 1 em 2023). Fontes: Tabela de Monitorização, CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023); Relatórios Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA - 22-2020-10 e Anexos (2022 e 2023 -Ago).

Tabela 3. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – Domínio de Intervenção “Ação Social e Saúde” (cont.)

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 1: Garantir o acesso a cuidados de saúde preventivos e curativos que considerem a perspetiva de género e as necessidades dos diferentes grupos populacionais								Observações	
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025				Taxa de Execução		
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente			Ações Não Realizadas
SAÚDE	6	Estudar a possibilidade de dinamizar unidades móveis de saúde que promovam o acesso a cuidados de saúde a pessoas com maior dificuldade de locomoção, mais isoladas	N.º de diligências realizadas		Realizar pelo menos uma iniciativa (ex.: reuniões com profissionais de saúde, com Juntas de Freguesia), até final de 2025	x (2022-23)			900%	Verificou-se um total de 9 diligências realizadas (3 em 2022 e 6 em 2023), num total de 1 ação prevista. Trataram-se de reuniões com técnicos de saúde e associações locais, tendo resultado na contratação de enfermeiros para apoiar populações mais isoladas (Azóia, Alfirim e Lagoa de Albufeira). Fontes: Tabela de Monitorização, CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023); Relatórios Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2022 e 2023 -Ago); Lista de evidências (set-out/2023), CMS.
	7	Rentabilizar os espaços existentes para divulgar informação sobre saúde adaptada às necessidades da população	N.º de ações realizadas em espaços descentralizados		Publicar pelo menos 5 informações no âmbito da saúde, até final de 2025	x (2022-23)			160%	Registou-se um total de 8 ações num total de 5 ações previstas, designadamente a divulgação em associações desportivas nas zonas mais rurais no concelho, a fim de promover rastreios e ações de sensibilização acessíveis a toda a população, nomeadamente a mais idosa e com mais dificuldade de mobilidade. Fontes: Tabela de Monitorização, CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023); Relatórios Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2022 e 2023 -Ago).
	8	Estudar a possibilidade de se criar uma consulta destinada a adolescentes no Centro de Saúde ou em estruturas da própria autarquia com intervenção em matéria de juventude	Serviço criado e em funcionamento N.º de jovens atendidos		Realizar pelo menos uma iniciativa (ex.: reuniões com profissionais de saúde do concelho com o/a Diretor/a do ACES), até final de 2025			x	0%	Por iniciar (arranque posterior).

3.1.2.2.3. Desporto, Cultura e Lazer

As medidas/ações arroladas a estas duas áreas de intervenção do Plano têm em vista um maior conhecimento sobre a realidade do concelho no âmbito do acesso e da participação nas diversas atividades culturais e desportivas locais, de acordo com uma perspetiva de Igualdade de Género e Não Discriminação, estando, simultaneamente, alicerçadas sob o compromisso de uma maior sensibilização / formação e da efetiva operacionalização de documentos orientadores e suscetíveis de veicular práticas eficazes nestas matérias.

Na área da **Cultura e Lazer**, para lá de atividades conducentes ao *conhecimento da realidade em termos de acesso e participação a atividades culturais e à realização de um planeamento concertado que integre a perspetiva de género e da não discriminação*, o Plano contemplou medidas orientadas para introduzir *mudanças de conduta* e de assegurar a *sensibilização para a temática (nos níveis interno e externo)*. Além disso, é de sublinhar identicamente as intenções de *aumento da participação de jovens e mulheres em cargos de decisão no âmbito do movimento associativo*, apostando-se, inclusive, na *promoção dos princípios da igualdade e não discriminação no tecido associativo local*.

À semelhança da área anterior, o Plano previu, para a área do **Desporto**, medidas concretas de *tomada de conhecimento acerca do acesso e da participação da população em atividades desportivas*, tendo também o intuito de assegurar o *incremento da participação de jovens e mulheres em cargos de decisão no âmbito do movimento associativo e a promoção dos princípios da igualdade e não discriminação no tecido associativo local*.

Avaliação

Em virtude de um conjunto de fatores externos essencialmente ligados a dificuldades inerentes ao processo de operacionalização das medidas do Plano junto das várias entidades envolvidas, pese embora todo o trabalho comunitário desenvolvido nestes dois setores com preocupações de inserção e discussão da temática em outras ações locais⁴, apenas uma das medidas previstas para a área da Cultura encontra-se em fase de execução, estando a sua previsão de conclusão maioritariamente programada para um momento posterior.

No caso da área do Desporto, ainda não foi executada nenhuma medida de acordo com o preconizado no Plano, apesar de se se notarem diligências no levantamento das modalidades

⁴ Para uma análise mais detalhada, consultar o Ponto 3.2. deste Relatório.

de desporto adaptado e número de participantes (atendendo a variáveis como o sexo, grupo etário e local de residência), diligências essas previstas estarem concluídas até 31 de dezembro de 2023 (cf. Tabela 4).

Execução

Do ponto de vista das respetivas **realizações em cada uma das áreas** (cf. Tabela 4), é de sublinhar que, em conformidade com a informação documental e factual disponibilizada, averiguou-se que, até ao momento, **do total de medidas previstas no Plano** para a **área da Cultura** [8] e do **Desporto e Lazer** [5] [total global= 13] foi executada apenas *parcialmente* 1 medida, designadamente na área da Cultura, evidenciando, nesse sentido, uma **taxa de execução de 7,7%** (cf. Tabela 8).

Tabela 4. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – Domínio de Intervenção “Desporto, Cultura e Lazer”

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 1: Garantir uma intervenção concertada no âmbito da cultura, que integre a perspetiva da igualdade de género e não discriminação									
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025					Observações	
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas		Taxa de Execução
CULTURA	1	Realizar um inquérito para identificar os interesses e necessidades da população residente, mas também os constrangimentos no acesso à oferta cultural do concelho	% da população residente inquirida por grupo etário, género, local / freguesia de residência	Realizar o inquérito até final de 2025				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	2	Implementar um sistema de monitorização que permita caracterizar a população que acede às atividades culturais	Sistema de monitorização definido e implementado	Ter o sistema de monitorização implementado em pelo menos 1 equipamento cultural do concelho, até final de 2025				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	3	Contemplar no futuro Plano Estratégico da Cultura, ações que: - promovam a visibilidade do papel das mulheres na cultura (exposições, programas de rádio, publicações, prémios); - valorizem a produção artística das mulheres do concelho; - incentivem a criação de redes de mulheres artistas locais; - promovam a desconstrução dos estereótipos de género e promovam a igualdade entre mulheres e homens;	N.º de ações contempladas no âmbito do Plano Estratégico da Cultura que promovam a perspetiva de género e a não discriminação	Contemplar pelo menos 3 ações no Plano Estratégico da Cultura que promovam a perspetiva de género e a não discriminação, até final de 2025			x		33,3%	Foram já feitas diligências desde setembro de 2023 na criação de um plano de atividades do Cineteatro do Município com espetáculos que promovem a desconstrução de estereótipos de género e a igualdade entre mulheres e homens. Fontes: Calendarização de atividades do PMIS (set-out. 2023), CMS; Lista de evidências (set-out/2023), CMS.
	4	No âmbito das reuniões de sector ter em consideração os procedimentos / documentos existentes no âmbito da igualdade e não discriminação	N.º de reuniões realizadas/ N.º de colaboradores/as abrangidos/as	Realizar pelo menos 1 reunião anual onde sejam tidos em consideração os documentos existentes no âmbito da igualdade e não discriminação				x	0%	Por iniciar.

Tabela 4. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – Domínio de Intervenção “Desporto, Cultura e Lazer” (cont.)

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 1: Garantir uma intervenção concertada no âmbito da cultura, que integre a perspetiva da igualdade de género e não discriminação									
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025						Observações
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas	Taxa de Execução	
CULTURA	5	Dinamização de ações no âmbito da agenda cultural concelhia que promovam atividades e espetáculos de sensibilização para a inclusão, igualdade e não discriminação	N.º de espetáculos/ações realizados	Realizar pelo menos 3 ações neste âmbito até final de 2025				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	6	Realizar ações de sensibilização para a participação no movimento associativo*	N.º ações de formação realizadas/ N.º de participantes	Realizar pelo menos 1 ação de sensibilização até final de 2025				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	7	Realizar ações de formação sobre liderança no movimento associativo*	N.º de ações de sensibilização realizadas/ N.º de dirigentes, treinadores/as e praticantes sensibilizados	Realizar pelo menos 1 ação de formação até final de 2025				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	8	Realizar ações de sensibilização no âmbito da Igualdade e Não Discriminação para o movimento associativo*	N.º de ações de sensibilização realizadas/ N.º de dirigentes, professores/as e praticantes sensibilizados	Realizar pelo menos 1 ação de sensibilização até final de 2025				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 1: Garantir uma intervenção concertada no âmbito do desporto, que integre a perspetiva da igualdade de género e não discriminação									
DESPORTO	1	Realizar um diagnóstico de caracterização da prática desportiva (ex.: Carta do Desporto), que permita aferir quais os interesses e necessidades da população residente e os constrangimentos no acesso à prática desportiva (informação diferenciada por género, idade e local de residência)	% da população residente inquirida, não praticante de atividades desportivas, por grupo etário, género, local / freguesia de residência/ % praticantes de atividades desportivas, por modalidade, grupo etário, género, local / freguesia de residência/ Diagnóstico realizado	Iniciar o processo de caracterização da prática desportiva	Concluir o diagnóstico até final de 2024			x	0%	Por iniciar.

Tabela 4. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – Domínio de Intervenção “Desporto, Cultura e Lazer” (cont.)

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 1: Garantir uma intervenção concertada no âmbito da cultura, que integre a perspetiva da igualdade de género e não discriminação									
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025						Observações
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas	Taxa de Execução	
DESPORTO	2	Realizar um levantamento das modalidades de desporto adaptado e n.º de praticantes, por género, grupo etário e local de residência	Levantamento realizado	-	Realizar o levantamento até ao final do ano			x	0%	A decorrer. Até 31 de Dezembro de 2023 está prevista a execução desta medida. Fontes: Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023); Relatório Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2023 -Ago).
	3	Realizar ações de sensibilização para a participação no movimento associativo / desportivo*	N.º de ações de sensibilização realizadas/ N.º de participantes	Realizar pelo menos 1 ação de sensibilização até final de 2025				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	4	Realizar ações de formação sobre liderança no movimento associativo / desportivo*	N.º ações de formação realizadas/ N.º de participantes	Realizar pelo menos 1 ação de formação até final de 2025				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	5	Realizar ações de sensibilização no âmbito da Igualdade e Não Discriminação para o movimento associativo / desportivo*	N.º de ações de sensibilização realizadas/ N.º de dirigentes, treinadores/as e praticantes sensibilizados	Realizar pelo menos 1 ação de sensibilização até final de 2025				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).

* No Plano foi considerado que, sendo estas medidas da área da Cultura coincidentes com as medidas da área do Desporto, tais ações serão realizadas em conjunto, não estando, por isso, prevista a duplicação de atividades.

3.1.2.2.4. Emprego e Trabalho

As medidas/atividades inseridas neste domínio de intervenção do Plano levam em consideração a integração da perspetiva da Igualdade de Género e Não Discriminação na cultura das empresas do concelho com os objetivos de não só *sensibilizar e informar trabalhadoras/es e empregadoras/es acerca dos seus direitos, possibilidades e deveres*, mas também de *promover a dissolução de preconceitos a respeito de profissões relacionadas com estereótipos de género e/ou idade*, num quadro alargado de incentivo à consciencialização/criação de **culturas organizacionais mais colaborativas** e atentas às necessidades dos Recursos Humanos e adaptáveis aos desafios decorrentes da conciliação da vida profissional e familiar e dos processos gerais de capacitação/(re)qualificação dos colaboradores/as.

Avaliação

Atividades realizadas

- As ações implementadas nesta área de intervenção tiveram especial enfoque na promoção da dissolução de preconceitos a respeito de profissões relacionadas com estereótipos de género e/ou idade, especificamente as relacionadas com a divulgação e a valorização de exemplos locais de pessoas que desempenham profissões habitualmente associadas com género diferente (através de reportagens a elementos locais e ou realização de encontros). Estas ações parecem ter sido uma aposta ganha da parte do Município, ajudando na diluição dos constrangimentos impostos pelos estereótipos de género e idade e, muitas vezes, encontrados no recrutamento e fixação dos trabalhadores em certas áreas limitando quer as oportunidades de tratamento, quer o potencial de desempenho.

Atividades por realizar/Aspetos a melhorar

- Importa ter presente a necessidade de se avançar, externamente, com o favorecimento dos processos de requalificação profissional de cariz diverso dos empregados do concelho, através da realização de ações de sensibilização e articulação direta entre empresários, instituições de formação e educação e entidades empregadoras locais para uma participação ativa na concretização de medidas ativas neste domínio – seja por via da capacitação/formação em geral (com o objetivo de aumentar as qualificações dos adultos empregados), seja por outras atividades de ativação para o emprego e de favorecimento da (re)inserção que pretendam alcançar um maior envolvimento do tecido empresarial/comunitário nestes domínios (de que são exemplo as feiras de emprego).

- Ações no sentido de incrementar a aprendizagem e formação contínua, designadamente no que respeita às oportunidades de inserção no mercado de trabalho, de (re) qualificação, e de progressão na carreira são um elemento-chave neste domínio de intervenção.
- Será de especial interesse, em matéria de direitos, possibilidades e deveres, no âmbito da Igualdade e Não Discriminação, não perder de vista o reforço da sensibilização/formação junto da população empregada e das entidades empregadoras do concelho em certos domínios de atuação – especificamente, o fomento de boas práticas laborais; a inclusão dos temas da inclusão da diversidade; violência no trabalho, conciliação da vida profissional e familiar e parentalidade e assistência à família – e a divulgação e comunicação amplas das principais iniciativas/respostas de conciliação entre a vida profissional familiar e pessoal. Mais do que se reconhecer os desafios inerentes à articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal, há que procurar também criar mecanismos facilitadores desse equilíbrio.

Execução

No plano das **realizações inerentes** a este domínio de intervenção, e, com base nas fontes documentais e evidências facultadas (cf. Tabela 5), constatou-se que, **do total de medidas previstas no Plano** para a área do **Emprego e Trabalho** [5], foi executada *totalmente* 1 medida [Medida 3], não tendo sido executadas 4 medidas [respetivamente, Medidas 1, 2, 4 e 5].

Focando-nos apenas para os anos de 2022 e 2023 (até outubro), foi cumprida 1 medida das 3 delineadas para este período (33,3%) (cf. Tabelas 1 e 8).

Nesse sentido, a **taxa de execução encontra-se nos 20%**, estando concluída 1 das 5 medidas programadas (cf. Tabela 8).

Tabela 5. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – Domínio de Intervenção “Emprego e Trabalho”

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 1: Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na cultura das empresas locais										
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025						Observações	
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas	Taxa de Execução		
EMPREGO E TRABALHO	1	Promover ações de sensibilização e formação com foco nos temas da inclusão da diversidade; violência no trabalho; conciliação da vida profissional e familiar; parentalidade e assistência à família - incluindo a divulgação de boas práticas identificadas no território nacional	Nº de ações realizadas	Realizar pelo menos 1 ação de sensibilização para trabalhadores e 1 ação de formação para empregadores até final de 2025					x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	2	Divulgar de forma clara e acessível (ex.: site da CMS) todas as respostas sociais existentes no concelho, para apoio à conciliação	Nº de canais ativos e com informação atualizada	-	Até ao final do ano, ter divulgadas todas as respostas sociais no site da CMS e das JF				x	0%	Por iniciar.
	3	Sinalizar e divulgar/valorizar exemplos locais de pessoas que desempenham profissões habitualmente associadas com género diferente	Nº de exemplos sinalizados e divulgados	Realizar 1 reportagem	Entre 2023 e 2025, realizar pelo menos 1 iniciativa que valorize exemplos locais de pessoas				x	(2022-23)	100%

Tabela 5. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – Domínio de Intervenção “Emprego e Trabalho” (cont.)

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 1: Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na cultura das empresas locais									
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025				Observações		
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente		Ações Não Realizadas	Taxa de Execução
EMPREGO E TRABALHO	4	Estabelecer uma articulação direta entre as empresas locais e entidades formadoras especializadas na qualificação de adultos, com o objetivo de aumentar as qualificações dos adultos empregados	Nº de participantes abrangidos	Articular com pelo menos 5 empresas locais para a realização de formação para trabalhadores, até final de 2025				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	5	Realizar uma Feira de Emprego e Formação do concelho	N.º de feiras realizadas/ N.º e tipologia de atividades dinamizadas/ N.º de entidades representadas	-	Realização de uma Feira			x	0%	Por iniciar. Prevê-se que a realização de uma Feira do Emprego venha a concretizar-se em 2024. Fonte: Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023).

3.1.2.2.5. Espaço Público, Segurança, Transportes e Habitação

O PMIS entende como essencial a integração de uma perspetiva de género e não discriminação em todos os processos de planeamento e gestão territorial do concelho, com especial foco para o **espaço público**, em que dele fazem parte, de forma mais ampla, os transportes e diversos serviços públicos existentes. Nesse sentido, o Plano, e atendendo a este domínio de intervenção em concreto, abarca medidas/atividades que, assentes nos princípios gerais de segurança e de liberdade de movimentos da população, pretendem *identificar desigualdades no acesso, utilização e fruição do espaço público em diferentes zonas do concelho* (por forma a garantir o seu usufruto a todos os cidadãos e de forma plena) e assegurar a *melhoria das condições ao acesso aos transportes*. Ao mesmo tempo, neste documento é dado particular relevo ao acesso à **habitação** de forma transversal e ao longo das diferentes fases da vida dos residentes do território, apostando-se, por isso, em ações que, favorecendo a *melhoria das condições gerais do parque habitacional municipal e sua gestão, a criação de novas ofertas de habitação a preços acessíveis e a contenção da oferta de fogos não habitacionais*, consolidam uma visão estratégica em matéria de promoção do acesso à habitação e, simultaneamente, de aumento da atratividade e requalificação residencial, reduzindo o aprofundamento das desigualdades socioespaciais.

Avaliação

Atividades realizadas

- Até ao momento, grande parte dos esforços realizados prenderam-se tanto com a preocupação no mapeamento de zonas do concelho carentes de intervenção tanto ao nível da mobilidade, como de segurança, – identificando-se, nesse sentido, desigualdades no acesso, utilização e fruição do espaço público em diferentes áreas do território, de forma a minorar, pela apresentação de proposta de intervenções de melhoria, assimetrias socioespaciais, – como também na procura pela melhoria das condições de acesso aos transportes, facilitando-se transporte em zonas de baixa densidade que não disponham de transporte público regular.
- No plano da habitação, nota-se o reforço na melhoria do processo de gestão do parque habitacional municipal, com a criação de um espaço de atendimento a inquilinos municipais e candidatos, dotado de boas condições de acesso e privacidade, sendo de realçar, também, num quadro de procura de melhoria das condições gerais do parque habitacional, as

diligências realizadas (por via de candidaturas) em torno de intervenções de requalificação do espaço público que se preveem ser implementadas a médio prazo.

Atividades por realizar/Aspetos a melhorar

- Ficaram por concretizar até agora medidas ligadas à criação de novas ofertas de habitação a preços acessíveis, reconhecendo que nem a oferta pública, nem a oferta privada tem conseguido disponibilizar habitação a custos acessíveis para grupos sociais afetados (de forma crescente) com maiores dificuldades – como os jovens, as famílias de estratos socioeconómicos com menores rendimentos e as famílias com rendimentos médios.
- Observa-se, de um lado, a necessidade de reforço de ações relacionadas com contenção de oferta de fogos não habitacionais, num contexto mais recente de grande investimento por parte do setor imobiliário na atratividade turística e residencial, e, do outro, da aposta da integração da perspetiva da Igualdade e Não Discriminação nas áreas do planeamento e gestão territorial do município, dada a ausência de ações de formação e sensibilização nesta matéria.

Execução

Em matéria de **realização**, e segundo a documentação facultada (cf. Tabela 6), observou-se que, **do total de medidas previstas no Plano**, para a área do **Espaço Público, Segurança, Transportes e Habitação** [8], foram executadas *totalmente* 3 medidas [respetivamente, Medida 1, 4 e 5], não tendo sido executadas 5 medidas [respetivamente, Medidas 2, 3, 6, 7 e 8].

Tomando em linha de conta os anos de 2022 e 2023 (até outubro), foram cumpridas as 3 medidas delineadas para esta fase (tendo sido antecipada 1 medida) (100%) (cf. Tabelas 1 e 8).

Dessa forma, a **taxa de execução encontra-se nos 37,5%**, estando concluídas 3 das 8 medidas programadas (cf. Tabela 8).

Tabela 6. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – Domínio de Intervenção “Espaço Público, Segurança, Transportes e Habitação”

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 1: Garantir a participação, o acesso e a fruição do espaço público a todos os cidadãos									
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025						Observações
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas	Taxa de Execução	
ESPAÇO PÚBLICO, SEGURANÇA, TRANSPORTES E HABITAÇÃO	1	Mapear zonas que carecem de intervenção, tanto ao nível da mobilidade (adequação dos passeios; barreiras arquitetónicas) como da segurança (iluminação deficiente; falta de vigilância) e propor intervenções de melhoria	Nº de zonas e situações sinalizadas	Realizar o mapeamento até final de 2024		x			100%	Foram sinalizadas mais de 8 zonas carentes de intervenção, ao nível da mobilidade e segurança. Fontes: Tabela de Monitorização, CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023); Relatório Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2023 -Ago).
	2	Mapear zonas que carecem de resposta adequada ao nível da rede de transportes - tanto ao nível da cobertura geográfica como dos horários - e propor alterações	Nº de zonas e situações sinalizadas	-	Realizar o mapeamento até final do ano			x	0%	A decorrer Estão a ser feitas um conjunto de ações ao nível da rede de transportes por via do processo de implementação da Carris Metropolitana. Fontes: Tabela de Monitorização, CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023); Relatório Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2023 -Ago).
	3	Promover ações de sensibilização e formação no âmbito da IG e ND, com foco nos impactos da gestão territorial	Nº de ações realizadas	Realizar pelo menos 1 ação de sensibilização e 1 ação de formação até final de 2025				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	4	Facilitar o transporte a pedido, em zonas de baixa densidade, que não disponham de transporte público regular.	Lugares abrangidos por transporte flexível/ N.º de utilizações do serviço	-	Implementar o transporte a pedido	x (2023)			100%	O transporte a pedido foi implementado. Em termos de lugares abrangidos por transporte flexível, atingiu-se o objetivo. Fontes: Tabela de Monitorização, CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023); Relatório Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2023 -Ago).

Tabela 6. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – Domínio de Intervenção “Espaço Público, Segurança, Transportes e Habitação”
(cont.)

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 2: Promover o acesso à habitação de forma transversal e ao longo das diferentes fases da vida									
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025					Observações	
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas		Taxa de Execução
ESPAÇO PÚBLICO, SEGURANÇA, TRANSPORTES E HABITAÇÃO	5	Criar um espaço de atendimento a inquilinos municipais e candidatos, com boas condições de acesso e privacidade	Espaço de atendimento criado e operacional	Até final de 2024 ter o espaço de atendimento em funcionamento		x (2023)			100%	A criação de um espaço de atendimento a inquilinos municipais e candidatos na freguesia Quinta do Conde – Espaço Cidadania – aconteceu antes da calendarização prevista (2024). Fontes: Tabela de Monitorização, CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023); Relatório Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2023 - Ago).
	6	Intervenções de requalificação do espaço público nos bairros municipais	Nº de intervenções realizadas/ Nº de bairros com intervenção	Realizar pelo menos 2 intervenções de requalificação, até final de 2025				x	0%	A decorrer. Foram realizadas 3 candidaturas, no âmbito do PRR, para intervenções de requalificação do espaço público
	7	Criação de incentivos à promoção de tipologias pequenas (T2)	Nº de novos fogos T2 criados	Até final de 2025, ter o sistema de incentivos criado				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).
	8	Criação de quotas ou zonas de contenção ao alojamento local	Peso % do alojamento local e 2ª habitação na habitação permanente	Até final de 2025, definir quais as zonas de contenção ao AL ou a criação de quotas para o mesmo				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).

3.1.2.3. Dimensão Interna

Enquadradas em articulação com um trabalho de proximidade desenvolvido junto de agentes/entidades locais, e sustentando a própria afirmação da autarquia enquanto organismo promotor da Igualdade e Não Discriminação, as medidas presentes no Plano, na sua **vertente interna**, vão ao encontro da necessidade de se assumir o compromisso da promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação na cultura organizacional do Município.

As várias ações delineadas visam, analogamente, aumentar o conhecimento e a sensibilização para a temática da Igualdade e Não Discriminação entre os/as colaboradores/as do Município, reforçando-se as medidas existentes ao nível da conciliação entre a vida profissional e familiar e uma cultura interna generalizada de promoção da igualdade e não discriminação, em prol da redução de desigualdades, por via de uma ampla participação pública e privada, sempre ajustada ao contexto, de forma a que as questões de género, de idade, de condição social ou outras sejam valorizadas e levadas em consideração transversalmente (inclusive ao nível interno) na definição de políticas locais e na gestão da comunidade.

Avaliação

Atividades realizadas

- As ações/estratégias têm sido realizadas na procura por um maior envolvimento de todos/as os envolvidos/as na autarquia na construção de políticas de desenvolvimento local em prol da atenuação de quaisquer desigualdades existentes em matéria de igualdade e não discriminação, nomeadamente pela preocupação na aposta, ao nível dos recursos humanos, de formação específica na sensibilização e no combate a todo o tipo de discriminação (integrando dimensões como a orientação sexual e a identidade de género e a especialização de igualdade de género).
- Sendo o Diagnóstico e o Plano documentos perspetivados como instrumentos de trabalho abertos e impulsionadores de novos processos de mudança, é de sublinhar igualmente o conjunto de reuniões internas presenciais realizadas com os vários serviços do Município com o objetivo de integrar ações sobre a Igualdade e Não Discriminação nos projetos existentes, numa lógica de reforço de articulação comum de estratégias de ação em prol da boa execução do Plano.

- No que respeita ao domínio de reforço da cultura interna de promoção da igualdade e não discriminação, também foi possível verificar o desenvolvimento de medidas experimentais nesta matéria (antes mesmo da previsão de conclusão desta meta), como a elaboração e divulgação do Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho – medida entendida como necessária face às novas situações de trabalho que trazem consigo desafios emergentes e que exigem, nas técnicas e políticas de segurança e saúde no trabalho adotadas, a aposta na prevenção de situações de violência, assédio ou intimidação relacionadas com o trabalho.

Atividades por realizar/Aspetos a melhorar

- Existe a necessidade da continuidade de ações que traduzam o esforço da autarquia se afirmar enquanto organismo promotor da igualdade e não discriminação – consubstanciadas, por exemplo, na inclusão de objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação no SIADAP 1 e na garantia da prossecução de uma representação equitativa de jús ao nível do género nos procedimentos concursais.
- Convém ao Município, enquanto agente ativo no papel de sensibilização para esta temática junto dos seus/suas colaboradores/as, proceder à inclusão sistemática de módulos em formações desenvolvidas internamente. Será, neste último caso, fundamental planear e equacionar, ajustadamente, em cada módulo de sensibilização/formação específico os objetivos, os conteúdos programáticos, os resultados esperados, as atividades propostas e a metodologia formativa de modo a gerar o impacto pretendido.

Execução

Na ótica das **realizações**, e segundo a análise de elementos documentais de suporte (cf. Tabela 7), **do total de medidas previstas no Plano**, para este domínio de intervenção [7], foram executadas *totalmente* 2 medidas [respetivamente, Medidas 3 e 5] e *parcialmente* 1 medida [Medidas 1]. De referir que, não foram executadas, até ao momento, 4 medidas [respetivamente, Medidas 2, 4, 6 e 7].

Remetendo-nos apenas para os anos de 2022 e 2023 (até outubro), foram cumpridas 3 medidas das 5 programadas (tendo sido antecipada 1 medida) (75,0%) (cf. Tabelas 1 e 8).

Assim, e face às atividades previstas no Plano, a **taxa de execução encontra-se nos 42,8%**, estando cumpridas 3 medidas das 7 delineadas (cf. Tabela 8).

Tabela 7. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – “Dimensão Interna”

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 1: Garantir a participação, o acesso e a fruição do espaço público a todos os cidadãos									Observações	
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025							Taxa de Execução
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas			
DIMENSÃO INTERNA	1	Promover ações de formação na área da IG e ND, com uma perspetiva de esclarecimento (por ex. ao nível da clarificação de conceitos)	Nº de ações desenvolvidas/ % de dirigentes que frequentou as ações	Realizar pelo menos 1 ação de formação	Realizar pelo menos 1 ação de formação		x (2022-23)		50%	Foram levadas a cabo, em 2022, 2 ações de formação dirigidas a públicos estratégicos em áreas como “a orientação sexual e identidade de género (4-03-22 a 04-04-22) e a obtenção de especialização de IG (17- 03-22 a 24-05-22); Estas ações de formação foram ministradas pela SEIES. Não contaram com a presença de dirigentes. As ações de formação na área da IG e ND cumpriram/superaram, em número, a meta prevista para 2022. Está prevista, para 16 de novembro de 2023, a realização de uma ação de formação intitulada “Diferentes, Porém Iguais: Igualdade de Género e Combate à Discriminação” Foram implementadas 2 ações num total de (pelo menos) 4 previstas para os dois anos. Fontes: Tabela de Monitorização, CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023); Relatório Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2022).	
	2	Incluir módulos sobre a temática em formações desenvolvidas pela/na autarquia	% de formações que incluíram módulos	Até final de 2025, incluir em pelo menos 3 formações promovidas pela autarquia, um módulo sobre a temática				x	0%	Por iniciar (arranque posterior).	
	3	Divulgar internamente o PMIS, particularmente ao nível das medidas internas	Nº de ações de divulgação realizadas	-	Realizar pelo menos 1 iniciativa de divulgação interna		x		400%	Foram realizadas, pelo menos, 4 ações (num total de 1 prevista). Realizaram-se, a partir de julho de 2023 um conjunto de reuniões presenciais com os vários serviços do Município, (um total de 4). Fontes: Tabela de Monitorização, CMS; Relatório Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2023 -Ago); Relatório de Divulgação do PMIS, CMS.	

Tabela 7. Execução das Medidas do Plano para a Igualdade de Sesimbra para 2022/2023 – “Dimensão Interna” (cont.)

Domínio de Intervenção	Objetivo Estratégico 1: Garantir a participação, o acesso e a fruição do espaço público a todos os cidadãos									
	Nº	Medida	Indicador	2022-2025					Observações	
				Meta 2022	Meta 2023	Ações Realizadas Totalmente	Ações Realizadas Parcialmente	Ações Não Realizadas		Taxa de Execução
DIMENSÃO INTERNA	4	Disponibilizar a opção pelo regime de teletrabalho (em modo parcial ou híbrido), nas funções em que este seja aplicável	Nº de trabalhadores voluntariamente integrados neste regime	-	-			x	0%	Sem informação.
	5	Desenvolver medidas experimentais no âmbito da igualdade e não discriminação dentro da autarquia	Nº de auscultações aos colaboradores efetuadas/ Nº de medidas experimentais implementadas	Concretizar pelo menos 1 medida experimental até final de 2025		x (2023)			100%	No âmbito da elaboração do Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, foi criado, em 2023, um correio eletrónico para qualquer participação de denúncia ou queixa. O desenvolvimento de uma medida experimental foi já alcançado antes da meta prevista (2025). Foi, ainda, realizada uma campanha de divulgação (através de cartaz), decorrida durante o mês de outubro de 2023, a todos os serviços da CMS do Código de Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho. Fontes: Tabela de Monitorização, CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023); Relatório Candidatura POR Lisboa 2020, AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos (2023 - Ago).
	6	Incluir objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação no SIADAP 1	Nº de objetivos integrados	Objetivos incluídos no SIADAP1	-			x	0%	Por iniciar em 2022.
	7	Continuar a garantir, sempre que possível, a composição equilibrada de júris de seleção nos procedimentos concursais ao nível do género	% de elementos do júri do sexo feminino	Garantir em pelo menos 90% dos procedimentos concursais uma representação equitativa de júris ao nível do género				x	0%	A decorrer. A composição equilibrada de júris já aconteceu, pelo que esta medida visa apenas a garantia desta continuidade. Fontes: Tabela de Monitorização, CMS; Relatório Final de Execução do PMIS, 2022-2025 (2023);

3.1.2. Notas de Síntese

À luz do que foi explanado anteriormente, e encontrando-se o Plano em fase de implementação, pode-se concluir que continuam a ser realizadas as atividades inicialmente previstas, estando ainda programadas ações até ao final de 2023, para as quais já se vislumbra o seu término, especificamente nas áreas da “Ação Social” e do “Desporto”.


Há ainda a relembrar que em alguns domínios superaram-se os indicadores definidos em certas medidas – como são os casos das áreas da “Educação e Juventude” e “Saúde” (cf. Tabelas 2 e 3) – e, por outro lado, atingiu-se a execução ainda antes das metas previstas, nomeadamente nas áreas da “Educação e Juventude”, da “Saúde”, do “Espaço Público, Segurança, Transportes e Habitação” e da “Dimensão Interna” (cf. respetivamente Tabelas 2, 3, 6 e 7).


Atendendo a todo o período de referência do Plano para a Igualdade de Sesimbra (2022-2025), e olhando isoladamente, pode-se verificar que, do total de medidas previstas no Plano, foram executadas, até ao momento, *totalmente* 23 medidas e *parcialmente* 6 medidas. Acresce, ainda, que não foram executadas, até ao momento, 59 medidas.


Confirma-se, assim, que, **face às atividades previstas no Plano, a taxa de execução encontra-se nos 37,2%, estando executadas 29 das 78 previstas para todo o período de referência do Plano (2022-2025)** (cf. Tabela 8).


Cingindo-nos apenas para o período de 2022-2023 (até outubro), foram cumpridas 29 das 42 medidas previstas para este período (incluindo, nesta contagem, as medidas antecipadas) (69,0%) (cf. Tabela 8).


Em jeito de balanço, e tomando em consideração que o exercício de avaliação anterior, que se viu suportado na análise e exploração de uma amostra de elementos declarativos e documentais fornecidos pela Câmara Municipal de Sesimbra respeitantes às realizações e resultados das ações/medidas contempladas no PMIS no seu todo, não deixando de se dar evidentemente particular ênfase à execução registada nos anos de 2022 e de 2023 (até ao momento presente), recuperam-se, de forma sintética, um **conjunto de resultados por dimensões/domínios de intervenção, que vale a pena reter para reflexão corrente e referência futura nos próximos passos a tomar.**


 Dimensão Transversal 60% [2022-2025] 81,8% [2022-2023 (out)]	
Pontos fortes	Aspetos a melhorar
Aplicação de um modelo de governação e de acompanhamento da execução das ações do plano consistente e ajustado à realidade encontrada.	Dificuldades na construção de indicadores/base de dados de caracterização por áreas de intervenção – instrumento efetivo de atualização do conhecimento sobre IG e ND no concelho e sua divulgação.
Elaboração e atualização de instrumentos avaliativos (de monitorização e execução) próprios – processos fundamentais que permitem conhecer os respetivos resultados do Plano e os impactos no curto, médio e longo prazos.	
Eficiência na divulgação da temática da IG e ND nos <i>media</i> locais, bem como no <i>site</i> e nas redes sociais do Município - importantes na constituição de uma imagem forte e na aposta na comunicação externa dos propósitos do PMIS.	Fraco avanço nas vertentes de comunicação inclusiva e não discriminatória e de verificação da linguagem utilizada nos documentos e instrumentos de comunicação institucionais produzidos – fundamentais na desconstrução de estereótipos e na promoção da IG e ND.
Claro esforço de partilha de boas práticas e experiências com outras autarquias, contribuindo para o alargamento da rede de parceiros no âmbito da IG e ND.	

 Educação e Juventude 35,7% [2022-2025] 100% [2022-2023 (out.)] (com antecipação)	
Pontos fortes	Aspetos a melhorar
Presença de um quadro forte de atividades na comunidade escolar concelhia em matéria de Igualdade, Solidariedade e Inclusão.	Aposta e melhoria de estratégias de divulgação da oferta de formação profissional/respostas sociais de proximidade na área da educação existentes no concelho e territórios contíguos.
Obtenção de resultados práticos no aumento do nível de escolaridade da população – por via de ações de Português como Língua Não Materna e da constituição de turmas de formação de adultos.	Reforço da capacitação/formação no âmbito da IG e ND e de combate à violência destinadas a todos os agentes da comunidade escolar e comunidade em geral numa lógica de valorização da influência da socialização familiar, da educação e formação no combate às desigualdades e à discriminação.
Resultados expressivos no aumento da consciência da comunidade educativa relativamente à temática da IG e ND graças a um grande investimento na realização de ações de sensibilização.	Necessidade de rentabilização do quadro de atividades existentes na área da Educação para a dimensão de prevenção e combate a situações de violência em contexto escolar (maior aposta neste foco de ação).


 Ação Social e Saúde 43,8% [2022-2025] 53,8% [2022-2023 (out.)] (com antecipação)	
Pontos fortes	Aspetos a melhorar
<p>Ação Social:</p> <p>Reconhecido o estreitamento dos laços com a comunidade, mantido pela diversificada rede de parcerias de cariz formal e informal existente.</p> <p>Aposta significativa na sensibilização geral da comunidade para áreas da Não Discriminação, Interculturalidade e Inclusão – através da garantia de respostas adequadas para crianças e jovens com NEE e da realização/ dinamização de atividades pontuais inclusivas e de ações concretas de divulgação.</p>	<p>Ação Social:</p> <p>Fraco avanço na capacitação e formação em matéria de IG e ND dos variados públicos-alvo definidos e das organizações de cariz social e/ou outras instituições de relevo do território – a promoção de cultura colaborativa e participativa no funcionamento da rede de instituições do território é fulcral na integração da dimensão mais transversal da igualdade nas políticas de inclusão.</p> <p>Necessidade de reforço das ações na promoção da cultura de não violência, em especial de combate ao fenómeno de violência doméstica.</p> <p>A ausência de sistema de informação partilhado leva a menores ganhos para a adequação das respostas, na ação social, em matéria de igualdade.</p>
<p>Saúde:</p> <p>Trabalho consolidado em ações voltadas para sensibilização da diminuição dos riscos para a saúde associados a comportamentos específicos em função do género e de incremento da proximidade dos serviços de saúde à população.</p>	<p>Saúde:</p> <p>Fragilidades em matéria de diagnóstico e referência e de capacitação/sensibilização – a manutenção e a atualização do observatório social e a formação dos profissionais de saúde seriam importantes para um acompanhamento integral das situações, de forma a se obterem ganhos em eficácia, em qualidade e controlo.</p> <p>Necessidade de se avançar com a realização das ações sensibilização na educação e a informação relacionada com a saúde sexual e reprodutiva (elemento importante do direito à saúde) junto da camada mais jovem da população.</p>

 Desporto, Cultura e Lazer 7,7% [2022-2025] 33,3% [2022-2023 (out.)]	
Pontos fortes	Aspetos a melhorar
Trabalho comunitário desenvolvido, em especial junto do movimento associativo local, em matéria de desconstrução de estereótipos e de promoção de uma cultura de respeito (e de aceitação da diferença).	Rentabilização/Adequação das atividades já programadas nos setores cultural e desportivo com as previstas no Plano como solução a implementar a curto prazo.

 Emprego e Trabalho 20,0% [2022-2025] 33,3% [2022-2023 (out.)]	
Pontos fortes	Aspetos a melhorar
Especial enfoque em ações relacionadas com a divulgação e a valorização de exemplos locais – exemplos importantes na promoção da dissolução de preconceitos a respeito de profissões relacionadas com estereótipos de género e/ou idade.	<p>Necessidade de se avançar ações de requalificação profissional de cariz diverso dos empregados do concelho – por via da capacitação/formação em geral e por outras atividades de ativação para o emprego e de favorecimento da (re)inserção de maior envolvimento com o tecido comunitário.</p> <p>Não perder de vista o reforço da sensibilização/formação junto da população empregada e das entidades empregadoras do concelho e a divulgação e comunicação amplas das principais iniciativas/respostas de conciliação entre a vida profissional familiar e pessoal.</p>

 Espaço Público, Segurança, Transportes e Habitação 37,5% [2022-2025] 100% [2022-2023 (out.)] (com antecipação)	
Pontos fortes	Aspetos a melhorar
Grande esforço no mapeamento de zonas do concelho carentes de intervenção tanto ao nível da mobilidade, como de segurança como forma de minorar, pela apresentação de proposta de intervenções de melhoria, as assimetrias socioespaciais no território.	Necessidade de criação de novas ofertas de habitação a preços acessíveis, reconhecendo a ausência de oferta (pública e privada) de habitação a custos acessíveis para grupos sociais afetados (de forma crescente) com maiores dificuldades.
Investimento na procura pela melhoria das condições ao acesso aos transportes, facilitando-se o transporte em zonas de baixa densidade.	Necessidade de reforço de ações relacionadas com contenção de oferta de fogos não habitacionais, num contexto mais recente de grande investimento por

	parte do setor imobiliário na atratividade turística e residencial.
Reforço, no plano de habitação, da melhoria do processo de gestão do habitacional municipal com a criação de um espaço de atendimento.	Aposta da integração da perspetiva da IG e ND nas áreas do planeamento e gestão territorial do município, dada a ausência de ações de formação e sensibilização nesta matéria.
Diligências realizadas (por via de candidaturas) em torno de intervenções de requalificação do espaço público num quadro de procura de melhoria das condições gerais do parque habitacional concelhio.	

 Dimensão Interna	
42,9% [2022-2025]	75,0% [2022-2023] (com antecipação)
Pontos fortes	Aspetos a melhorar
<p>Esforços significativos na realização de reuniões internas presenciais com os vários serviços do Município com o objetivo de integrar ações sobre a IG e ND nos projetos existentes, numa lógica de reforço de articulação comum de estratégias de ação em prol da boa execução do Plano.</p>	<p>Necessidade de continuidade de ações que traduzam o esforço da autarquia se afirmar enquanto organismo promotor da igualdade e não discriminação (ex. inclusão da temática no SIADAP e representação equitativa de júris ao nível do género nos procedimentos concursais).</p> <p>Necessidade na aposta, ao nível dos RH, de formação específica na sensibilização e no combate a todo o tipo de discriminação, tornando a autarquia como um agente ativo na construção de políticas de desenvolvimento local em prol da atenuação de quaisquer desigualdades existentes em matéria de IG e ND.</p>
<p>Desenvolvimento de medidas experimentais importantes no reforço da cultura interna de promoção da igualdade e não discriminação - elaboração e divulgação do Código de Boa Conduta para Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.</p>	<p>Maior sensibilização para a temática da IG e ND junto dos/as colaboradores/as, por via da inclusão sistemática (e ajustada) de módulos em formações desenvolvidas internamente e da segmentação dos públicos-alvo (ex. direção e coordenação).</p>

3.2. Testemunhos dos principais agentes envolvidos na implementação do PMIS

O quadro de trabalho desenvolvido no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade do Município de Sesimbra tem assentado numa vasta e diversificada rede de parcerias, mantida através de contactos diários, de cariz institucional e formal, mas também informal, promovidos pelas equipas técnicas mais próximas do processo de operacionalização do Plano. Beneficiando de alguma densidade e diversidade institucional características do território de atuação, a Câmara Municipal de Sesimbra tem utilizado este recurso para fazer face às necessidades encontradas em cada dimensão/domínio de intervenção do Plano e para dar resposta às próprias contingências observadas no período de vigência do mesmo.

Neste ponto do presente Relatório, abre-se um **espaço de expressão da “voz” das várias entidades responsáveis delineadas no Plano para a operacionalização das medidas, procurando problematizar-se, ao mesmo tempo, as perceções tidas acerca do cumprimento e da estrutura do modelo de governança previsto para o acompanhamento e avaliação do Plano, mas também obter-se um balanço global do impacto da implementação do Plano até ao momento presente.** Num primeiro momento, dá-se espaço às questões relativas ao processo de implementação, acompanhamento e avaliação do Plano (Ponto 3.2.1) e, num segundo, às dimensões relativas à avaliação do impacto da implementação deste documento estratégico no território (Ponto 3.2.2.).

Do universo considerado para auscultação, através de administração de entrevistas semiestruturadas coletivas repartidas em duas sessões avaliativas, foram entrevistados 9 elementos no total, designadamente elementos da Divisão de Planeamento e Estratégia Urbanística (1), do Gabinete de Habitação, Ação Social e Saúde (4), da Divisão de Informação e Relações Públicas (1) e da Divisão de Gestão de Recursos Humanos (1) da CMS, bem como do Gabinete de Apoio ao Movimento Associativo e Freguesias (1) e da Junta de Freguesia da Quinta do Conde (1). Na impossibilidade de estarem presentes nas intervenções avaliativas realizadas *online*/à distância, recolheram-se ainda dois testemunhos escritos junto da Conselheira Externa para a Igualdade (1) e de elementos da Divisão de Educação (1)⁵, tendo por referência o conjunto de questões previstas no guião de entrevista elaborado. Todas as pessoas que participaram neste exercício autorizaram o tratamento, utilização e difusão das respetivas declarações⁶.

⁵ Não obstante o contacto estabelecido, não foi possível obter, devido a constrangimentos de ordem pessoal, o testemunho da Conselheira Interna para a Igualdade/Divisão da Ação Social e Habitação da CMS até à conclusão do presente Relatório.

⁶ Não tendo sido exequível, por fatores temporais, abranger nesta auscultação todas as áreas da autarquia, a avaliação viu-se condicionada à análise das perceções dos representantes e/ou nomeados presentes em

3.2.1. Balanço global do processo de implementação, acompanhamento e avaliação do Plano

Relativamente ao primeiro eixo analítico considerado (cf., em Anexo, o Referencial de Avaliação), e tendo como principal foco todo o **processo de implementação do PMIS em curso**, daquilo que foi possível apurar, os vários elementos auscultados fazem um balanço positivo, destacando, no entanto, a fase embrionária de execução em que se encontra este documento estratégico.

Adequabilidade, Execução e Calendarização

Confirma-se que, globalmente, a fase anterior de construção do Diagnóstico foi tida como uma fase muito relevante para a obtenção de um maior conhecimento territorial, bem como de definição de áreas prioritárias e de criação de parceiros estratégicos. Nessa sequência de trabalho, e de modo transversal, o ano de 2023 tem sido ainda perspetivado como uma espécie de ano de transição, havendo a necessidade quer do reforço de interligação entre as diferentes entidades envolvidas no Plano, quer de criação/solidificação de mecanismos de divulgação e de sensibilização das suas atividades ao nível externo e (em especial) interno.

O trabalho de envolvimento dos vários elementos é visto, por todos, como um trabalho a realizar a médio e longo prazo, sendo a questão da sensibilização encarada como fator-chave para a maior facilitação na apropriação e/ou incorporação dos princípios constantes no Plano, posteriormente vertidos em ações estratégicas (e sempre em linha de consonância com o quotidiano do trabalho dos diferentes departamentos).

“(...) Há muita coisa que não está cumprida, não é. Muita coisa mesmo. Portanto, dentro daquilo que é possível, acho que tem alguma positividade. (...)”

Junta de Freguesia da Quinta do Conde

“Penso que Plano tem sido desenvolvido como o planeado, porém considero que, na essência, o projeto não é uma matéria fácil porque ainda existem adversidades na sociedade portuguesa e nas comunidades locais, e esse aspeto torna mais difícil a sua implementação. Naturalmente que a matriz de abordagem pode ser tecnicamente muito válida, mas a base social pode ainda não estar preparada para responder à motivação que desejamos. Em todo o caso, é fundamental a persistência, ainda que muitas vezes o resultado não seja atingido dentro do tempo que se desejamos.”

Conselheira Externa para a Igualdade (testemunho escrito)

“(...) O primeiro contacto que tive foi naquela fase do diagnóstico. Agora, em relação ao Plano e à sua execução, apesar de ser uma fase muito inicial, e dos objetivos que foram estabelecidos, parece-me até que o plano está bastante equilibrado. (...) Os serviços tomam contacto com o Plano, depois solicitam-se algumas sugestões e tenta-se que, nas suas ações, nas suas atividades, a questão da Igualdade esteja

sessão. Os aspetos mais significativos das opções metodológicas adotadas para este momento do exercício avaliativo podem ser revistos no Ponto 2 “Metodologia da Avaliação” do presente Relatório.

presente. Mas (...) também estamos numa fase muito, muito, muito inicial, é normal... O balanço até é bastante positivo, tendo em conta a fase em que estamos. (...) Para o ano, em termos de planos de atividades e de orçamento, se calhar, já será olhado de outra forma, já haverá outra preocupação, para que, no plano de atividades, esta componente da Igualdade esteja mais presente. Porque, às vezes, está presente, mas não é ligada com a Equipa para se poder identificar. Outras vezes, poderia estar presente, mas, se calhar, cabe aqui à Equipa do Plano fazer essa sensibilização. Não é fácil, mas é fundamental. (...) (...) Se está identificado ou se há uma intencionalidade quando se programa a componente da igualdade, se calhar esta ligação é que pode ainda não estar feita. Como o Plano está ainda numa fase tão embrionária, quer dizer, acho que, apesar de tudo, o trabalho já é positivo. O Diagnóstico foi importante. (...)”

Divisão de Informação e Relações Públicas

“A implementação deste instrumento de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local, está a ser desenvolvido conforme o expectável. Embora tenhamos noção que existem variadíssimos constrangimentos, a fase de diagnóstico parece-nos ter corrido bem – com um número considerável de participantes e de várias áreas/domínios de intervenção –, assumindo-se da maior importância para o PMIS. Só assim, se poderia partir de uma base sólida para a definição de medidas de execução que permitissem alcançar os objetivos propostos.”

Divisão de Educação (testemunho escrito)

Há, nesse sentido, o reconhecimento do trabalho de articulação institucional interno existente, ainda que com envolvimento distintos – que, por sua vez, se traduzem em avanços diferenciados na execução das medidas do Plano –, e uma preocupação na monitorização do Plano, embora se admita que a sua dinamização também se encontra dependente das idiossincrasias próprias do quotidiano de trabalho dos diferentes patamares organizativos do Município.

Desse modo, seria importante, de um lado, ganhar algum amadurecimento nas trocas internas de comunicação até para atenuar a “estranheza” na forma como, em alguns casos, o PMIS é ainda percecionado. E, por outro lado, “aliviar” a natureza estandardizada dos processos de trabalho interno de acompanhamento e de monitorização – em que é visível a acumulação de funções de autoridade e de operacionalidade – de modo tornar os canais de comunicação e as respetivas tomadas de decisão (e de concretização) do Plano menos complexos.

“(…) Este Plano, de uma forma geral, é uma intenção de que as coisas se concretizem e se vão adaptando, mas ganha forma pelas pessoas que estão envolvidas. O que eu sinto é que as pessoas que estão envolvidas, na sua grande maioria, estão interessadas em que as questões e as intenções sejam levadas a cabo. O grupo de trabalho também sido fiel às reuniões, à avaliação dos próprios passos internos (...) (...) A articulação entre os vários serviços internos também é interessante e também vejo que de alguns lados existe maior interação do que noutros. Mas acho que as reuniões internas também servem para casarmos e irmos fechando as metas. (...)”

Divisão de Planeamento e Estratégia Urbanística

“(…) Em relação à Ação Social, eu sou um pouco suspeita porque, no fundo, tem sido aqui o meu serviço que está no processo de implementação do Plano. E tenho acompanhado mais até o desenvolvimento de todo este processo do que propriamente as ações. No serviço de Ação Social também é natural que a questão da Igualdade já seja uma questão muito presente nos últimos anos. (...) (...) (...) [O Plano] não deixa de ser um elemento estranho. (...) Já se fala, (...) mas não deixa de (...) causar ainda alguma

estranheza. (...) Depois outra questão tem que ver com as questões (...) da Igualdade... (...) as pessoas estão ainda muito focadas na (...) igualdade de género, não se preocupando muito ou não atingindo muito que as questões da desigualdade estão em inúmeros outros campos e alguns deles, se calhar, com mais gravidade (...) (...) Em termos de implementação do Plano, uma dificuldade, mas que tem que ver com questões estruturais da própria Autarquia, relaciona-se com a articulação entre os serviços. Portanto, não é ainda uma prática muito consistente a articulação a este nível (...)."

Gabinete de Habitação, Ação Social e Saúde

"Penso que todo o aspeto burocrático e administrativo ao nível dos órgãos autárquicos, ainda que necessário, era fundamental que pudesse ser aligeirado tornando assim o tempo de preparação, implementação e realização mais rápido. Neste sentido as medidas que o Plano apresenta – com a realização de reuniões de preparação – e ou outros processos de auscultação decorrem num espaço muito longo. Por exemplo, entre a data das primeiras reuniões e o momento atual já passamos por vários acontecimentos que tornam difícil o envolvimento das pessoas, instituições e até serviços. Na realidade, era desejável que as medidas que os planos apresentam pudesse ser do conhecimento alargado da comunidade ... e ainda foi possível essa aproximação."

Conselheira Externa para a Igualdade (testemunho escrito)

Não obstante, é dado destaque à presença de um fluxo de comunicação relativamente bem-sucedido e transversal entre os vários departamentos da Câmara Municipal, embora haja também, segundo o pudemos apurar, outros condicionamentos externos relevantes à respetiva estruturação e concretização de determinadas ações – desde logo questões ligadas à soberania do poder executivo e ao financiamento (neste caso, seja através de recursos a fundos ou de candidaturas), dinâmicas essas que exigem, evidentemente, tempos mais alargados de formalização e de desbloqueio.

"(...) O trabalho tem vindo a ser feito e é muito importante e, pelo menos, falo pessoalmente, não tem saído da agenda do nosso serviço [o da habitação]. Porque recebemos com muita regularidade feedback, de quem está no centro do Plano, não é. E, portanto, estamos a caminhar no bom sentido. (...) O balanço é positivo. Com o seu tempo. E com o envolvimento de todos os serviços, mas isto às vezes também tem que ver com os contextos e com o que está a acontecer nos vários serviços. Se calhar há serviços que se podem envolver numa determinada fase e outros noutra. (...)"

Gabinete de Habitação, Ação Social e Saúde

"(...) Acho que até há bastante comunicação entre os serviços. Às vezes, não há é disponibilidade efetiva para se fazerem determinadas ações. (...) Existe comunicação transversal [entre os serviços da Câmara]. Não me parece que exista uma ausência de comunicação. Existe, sim, é, às vezes, uma ausência de ação porque existem fatores externos a nós que condicionam. (...) Nós, às vezes, realmente não conseguimos implementar, as medidas que elencamos, porque dependemos de fatores externos ou de decisões superiores que também elas dependem de fatores externos (...) (...) Dependem de fundos, de candidaturas... dependem da vontade até de decisões superiores, eu até acho que se nós continuarmos a fazer pressão e a trabalhar com base no Plano que foi definido, as coisas vão ganhando a sua força. (...)"

Divisão de Planeamento e Estratégia Urbanística

Nesta dimensão da avaliação, ficou igualmente claro que, face ao período inicial de execução do Plano e de consolidação e amadurecimento das iniciativas previstas, houve, até ao

momento, a necessidade de respeito pelos diferentes *timings* dos serviços internos da Autarquia no que diz respeito à assimilação/implementação das medidas.

Foram apontadas, aliás, como dificuldades as consequências que o processo de transferências de competências trouxe ao nível de densificação do trabalho burocrático e administrativo na Câmara Municipal de Sesimbra, obrigando a uma menor disponibilidade das equipas técnicas, quer em tempo disponibilizado, quer em recursos humanos alocados à tarefa, para que pudessem ser cumpridos os objetivos inerentes às medidas/ações, mas também adversidades relacionadas com a própria disseminação do documento e dos seus objetivos estratégicos juntos destes elementos. Não obstante, o processo de sensibilização interno tem sido cada vez mais facilitado pela quebra e/ou desconstrução progressiva da problemática de Igualdade de Género e Não Discriminação.

Além do mais, a incerteza associada ao futuro próximo da economia mundial, nacional e local, e às suas implicações em matéria de desigualdade, sugere o reforço dos dispositivos e processos desencadeados por este tipo de instrumentos – que se pretendem ágeis, flexíveis, ligados ao território e às pessoas e responsáveis.

“Um dos mais importantes valores positivos foi a determinação política nacional e local para o desenvolvimento e criação deste Plano ... e o aspeto negativo é ter sido muito tarde. Porém, importa perguntar o Plano tem tempo de duração ... Ou será para continuar...? Esta é uma matéria que deve ser pensada, caso contrário, todo o trabalho desenvolvido cessa, mas os problemas da «De- Igualdade continuam».”

Conselheira Externa para a Igualdade (testemunho escrito)

Realizadas em articulação com um trabalho de proximidade desenvolvido junto das várias entidades locais, algumas medidas sofreram igualmente um avanço em matéria de execução muito por força, por um lado, da dinamização de algumas candidaturas (em certos domínios de intervenção) e, por outro, por atuações eficientes e, sobretudo, significativas da parte de certos elementos na orgânica dos serviços e do Plano comprometidos com o projeto e as mudanças a atingir a curto e médio prazo.

“(...) Nem todos os serviços têm o mesmo timing para poderem operacionalizar certas ações que estavam previstas e é importante respeitar isso. Porque, se por um lado, temos candidaturas que realmente nos permitiram dinamizar algumas ações e que foram bastante importantes e conseguimos aqui alguma verba. Por outro, também aqui esta questão da transferência de algumas competências para a Autarquia fez com que alguns serviços tivessem muito envolvidos nessa questão e não conseguissem dinamizar outras ações que estavam previstas, como por exemplo o serviço da Educação. (...) Nós temos partilhado que nem sempre é fácil a disseminação destas ideias e desta temática junto dos serviços. É importante e acho que temos tido muita sorte de encontrarmos aqui colegas que têm aqui um papel estratégico e que nos ajudam a trabalhar o tema. Portanto, e acho que passa muito por aí. Mais importante do que estar em determinado serviço interno, é acharmos a pessoa certa para podermos trabalhar com ela. E a partir daí ganhar uma dinâmica nova e

conseguirmos dar aqui um input à própria equipa (...) e dinâmica de todo o Plano. (...) (...) Estamos numa fase embrionária em que as pessoas ainda não estão familiarizadas com isto tudo. O Plano surgiu, criou-se a Equipa, mas é preciso dar aqui tempo para as ideias amadurecerem. As pessoas estiveram presentes no Diagnóstico, construiu-se o Plano com uma série de ações, mas parece que depois as pessoas ficaram: «Mas isto é mesmo para acontecer?», «Sim, sim. É. Não é só uma intenção.» (...) Acho que, apesar de estarmos a caminhar devagarinho, estamos a fazer o nosso caminho. (...) Desconstruir aqui alguns conceitos que, às vezes, as pessoas têm. Alguns preconceitos, aliás. (...)»

Gabinete de Habitação, Ação Social e Saúde

Por outro lado, e olhando mais isoladamente por domínios de intervenção, ficou evidente que as áreas de maior fragilidade identificadas são aquelas da alçada mais direta do Município e em que há uma rede institucional (externa) mais densa, em especial os domínios da “Educação e Juventude” e do “Desporto e Cultura e Lazer”. A intervenção deve assumir, nesse sentido, um carácter multiescalar e multifacetado, abrangendo diferentes dimensões do sistema de relações sociais dos destinatários/participantes e/ou entidades, incluindo as que estão associadas aos respetivos quadros familiar e comunitário.

“(…) [Na área do Desporto, por exemplo] tentar perceber de que forma a Câmara, no apoio e na ligação que tem com as entidades, poderá incentivar esta promoção da Igualdade. Por isso, tem que perceber a realidade e tem que perceber também desde os apoios que dá, pode ter apoios que reforcem a componente da igualdade. A questão da Educação e da Juventude também é muito, muito, muito importante. Que é aí que se mudam comportamentos e mentalidades nesta fase inicial. (...)”

Divisão de Informação e Relações Públicas

“Sobre o presente Relatório [de monitorização e execução] é visível o desnível de concretização nas áreas do Desporto, Cultura e Lazer e também a Educação e Juventude apresentam valores percentuais muito baixos, o que não significa que nada ou pouco se tenha feito. Há repensar se será necessário criar ações específicas para respondam ao Plano ou se é possível integrar ações que estejam a ser desenvolvidas, mas não estão integradas no Plano!”

Conselheira Externa para a Igualdade (testemunho escrito)

Aspeto a ter em conta relativamente ao domínio de intervenção da “Educação e Juventude” diz respeito ao facto de que, no contexto da revisão da Carta Educativa/Plano Estratégico Educativo Municipal, a Divisão de Educação do Município encontra-se, neste momento, a desenvolver a atualização do diagnóstico procedendo à identificação das prioridades de melhoria, dos principais problemas a resolver e os mais referenciados pelos vários atores locais, sendo estes posteriormente transformados em objetivos estratégicos. Considerando-se que a calendarização das medidas neste domínio está a ir ao encontro do que foi definido, foram enunciadas, no entanto, algumas dificuldades que importa ter presente e que, em boa parte, estão ainda ligadas a à fraca mobilização dos agentes da comunidade escolar, mas também a fragilidades na divulgação do PMIS que, neste ponto, poderão ser mais facilmente

ultrapassadas através da progressiva mobilização das entidades envolvidas na operacionalização do Plano.

“No que respeita em à calendarização das medidas previstas no Plano, e em particular ao conjunto das medidas propostas pela Divisão de Educação e àquelas que são da competência direta da Divisão, constata-se que, na maior parte dos casos, estas, estão a ir de encontro ao definido. Existem, no entanto, algumas ações no domínio da Educação que não são dinamizadas pela Divisão, depreendendo-se que o atraso na execução das mesmas possa estar associado a projetos/candidaturas que se encontram por aprovação, a ações de sensibilização que não tinham ainda sido eventualmente programadas ou integradas nos Planos de atividade das escolas, entre outros.”

“Dificuldades: Pouca disponibilidade por parte dos dirigentes e de técnicos/professores; falta de recursos humanos; insuficiente divulgação do PMIS; ausência de resposta por parte de alguns técnicos e/ou entidades.”

“Facilidades: Importância do tema; «a entrega» e o excelente contributo das pessoas e entidades que se associam a este trabalho/Plano.”

Divisão de Educação (testemunho escrito)

Refira-se que, na área do “Desporto, Cultura e Lazer”, domínio em que não houve, até agora, praticamente execução de ações específicas no quadro de medidas programadas no Plano, muito embora se admita o importante trabalho comunitário que está em curso, não se pode negligenciar, de acordo com os depoimentos coligidos, algumas questões que podem estar a influir diretamente nesta baixa execução. Por um lado, a ausência de elementos da Cultura e Desporto na equipa de trabalho do Plano – condição que permitiria, através de um acompanhamento personalizado, um melhor desenvolvimento das atividades concebidas e executadas – e, por outro lado, a reduzida flexibilidade do instrumento no acolhimento/integração de ações.

A fim de introduzir maior eficiência durante a fase da sua implementação, e uma vez reconhecida a amplitude de instituições que integram o movimento associativo concelhio, será de considerar como eventual solução a articulação mais estreita entre o plano de atividades das associações dos setores cultural e desportivo e as medidas/ações estratégicas contempladas no Plano.

“(…) O que me parece, da sensibilidade que tenho e daquilo que tenho estado a acompanhar, do plano de execução e do relatório que nós verificámos, a execução destas áreas era extremamente reduzida. Só que os dados no terreno não correspondem à realidade. Isto porquê? Porque, efetivamente, quer ao nível das próprias associações, quer ao nível de eventos organizados por externos quer na área da Cultura, quer na área do Desporto, quer mesmo em atividades da Cultura que se fazem numa dinâmica de integração racial, que não estão explanadas no Plano enquanto atividade e depois também não aparecem no relatório. Agora, (...) não está a acontecer nada no terreno? Não?! Ou seja, o Plano em si não está a ser... a percentagem daquilo que está a ser executado de uma forma muito discriminada do Plano e daquela forma não acontece, mas dentro da realidade há um trabalho que continua a ser desenvolvido que não é explanado no Plano. (...) . Agora, se me perguntar, como é que nós conseguimos

que, na prática, as atividades do Plano se transformem numa boa prática a inserir e a ser contabilizada, não lhe sei dizer. (...) Se nós tivéssemos este tipo de atividades no plano de atividades das associações (...) e depois ver o que estava definido e depois integrar no Plano e depois com os relatórios das associações verificar a execução... (...) (...) A verdade é que no terreno há uma série de atividades a acontecer ao mesmo tempo e que nós não conseguimos contemplá-las ou conduzi-las num outro tipo de intervenção mais abrangente, não conseguimos. (...) Não sei até que ponto nos aqui, a nível de gabinete, lançarmos esse desafio às associações, que dinamizem, pelo menos numa das suas atividades, com esta vertente. (...)”

Gabinete de Apoio ao Movimento Associativo e Freguesias

Em outros domínios como o do “Espaço Público, Segurança, Transportes e Habitação”, pôde-se constatar, até agora, pelos testemunhos coligidos, uma execução relativamente equilibrada para o que estava previsto em sede de planeamento. Foram dados como fatores facilitadores o facto de o período de execução do Plano coincidir com a circunstância de existirem em curso candidaturas a financiamento no domínio da habitação, pesem embora a reconhecida falta de meios (económicos e temporais) para a execução das ações estratégicas ou ainda a ausência de *mindset* relativa a algumas dimensões inerentes à mobilidade e acessibilidades. Além do mais, os dispositivos orientados para a instrução/formalização das candidaturas nem sempre operam da forma mais eficaz, levantando a constrangimentos na ação.

“(...) Temos acompanhado o Plano desde a fase de Diagnóstico e temos acompanhado, conforme a solicitação, como são os casos das tabelas de monitorização (...). Em relação à habitação social (...) há aqui uma feliz coincidência porque (...) o que foi diagnosticado também coincide com a possibilidade de poder ser operacionalizado com o financiamento do PRR. Portanto, temos algumas medidas que estão a decorrer porque existe este financiamento, porque, de outra maneira, se calhar era mais complicado. Falamos da requalificação dos espaços públicos ou até mesmo das habitações e da criação do espaço de atendimento. (...) (...) Em relação à intervenção e requalificação dos espaços públicos, e aqui estou a pensar nos bairros municipais, como ainda estão a decorrer ainda não é possível fazer essa avaliação. Mas, se calhar, o maior constrangimento nestas questões tem que ver com os financiamentos e todo o processo anterior que existe de formalização de uma candidatura, de alguma burocracia, papelada que anda para trás e para a frente (...), de prazos, que não são realmente aqueles que nós esperamos. Portanto, não podemos fazer o tal balanço... Acho que o constrangimento maior tem que ver com a própria questão da instrução das candidaturas. (...)”

Gabinete de Habitação, Ação Social e Saúde

*“(...) Nós, às vezes, realmente não conseguimos implementar, as medidas que elencamos, porque dependemos de fatores externos ou de decisões superiores que também elas dependem de fatores externos. Não é falta de vontade, é falta de meios. Falta de *mindset* até, de espírito do momento, para podermos implementar algumas normas de acessibilidade, a nível da mobilidade, o arranjo dos espaços públicos... a geografia que temos neste concelho não nos permite ter obras efetuadas logo como nós gostávamos. Envolvem muitas questões externas. Mas eu também acho que isto é o início deste Projeto. E acho que estamos no caminho certo, porque vontade não falta. (...) Existe muita dedicação e temos sido fiéis. (...)”*

Divisão de Planeamento e Estratégia Urbanística

Públicos-alvo

No que concerne ao envolvimento dos públicos-alvo identificados no Plano, verifica-se que a avaliação do impacto nos destinatários ainda é precoce face ao tempo de execução das medidas, tendo sido, na verdade, uma dimensão pouco desenvolvida discursivamente pelos diferentes elementos inquiridos.

Daí ser fundamental a aposta na sensibilização e no trabalho da Igualdade de Género e Não Discriminação ao nível interno para se compreender com maior propriedade os impactos das medidas nos públicos-alvo.

“(...) Realmente é através dos públicos-alvo que começamos a ver se as questões da discriminação começam a ser mais ou menos visíveis, se as questões de igualdade de género... (...) é que vamos ver também os resultados. Mas se houver esta predisposição dos serviços para trabalhar estas temáticas, acreditamos que, futuramente, também vamos começar a ter bons resultados ao nível do público-alvo, começam a familiarizar com a temática e vamos ter efeitos positivos com certeza que sim. (...)”

Gabinete de Habitação, Ação Social e Saúde

Na “Dimensão Interna”, por exemplo, e não obstante as ações de formação na área da Igualdade de Género e Não Discriminação levadas a cabo até ao momento, verificou-se, naquelas mais orientadas para as questões da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, uma fraca aderência de participantes.

Reconhecendo-se como fator explicativo o carácter inovador da temática no plano de formação da Autarquia, foi apontada a necessidade de se segmentar o público-alvo da medida e, em paralelo, direcionar para um outro mais específico no modelo organizativo (nomeadamente, direção e coordenação).

Nesta lógica, considera-se ser fundamental potenciar quer as ações de formação/sensibilização para a temática, quer a abrangência do maior número de trabalhadores/as possível, procedendo-se, inclusive, a uma revisão da temática (dada também a representação feminina significativa na orgânica da Câmara Municipal de Sesimbra).

“(...) Nós tivemos para este plano de formação de 2023, integrámos uma ação de formação toda ela direcionada para as questões da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Essa ação iria ser dinamizada pelo IEFP, entidade com a qual nós habitualmente trabalhamos. Confiámos na qualidade de formação que eles apresentam. (...) Infelizmente, tivemos somente duas inscrições nesta ação de formação. Como tal, não pôde, de facto, realizar-se pela falta de formandos. Vamos tentar para o ano tentar incluir, se não esta, outra dentro da temática e, se calhar aqui, tentar ajustar o público-alvo (...) os colaboradores (...). Realmente, (...) de facto, com a equipa [EIVL], ponderou-se se não seria uma boa ideia segmentar o público-alvo e orientar esta ação de formação para os dirigentes e coordenadores (...). É o que iremos tentar fazer para o plano de formação do ano que vem. Também temos aqui «na calha» incluir alguns módulos curtos, mas que foquem nas temáticas que estamos aqui a falar em algumas ações de formação que (...) esta temática poder-se-á integrar de forma mais fácil. De facto, (...) ano passado tivemos aqui participações em três ações de formação externas ao nível

aqui da temática focada (...). Isto foi uma inovação no nosso plano de formação e já tivemos aqui a tentar perceber o que é que poderá ter ocorrido menos bem (...) (...) Olhando para a nossa realidade, (...) os trabalhadores da Câmara Municipal, (...) olhando para a nossa estrutura orgânica, nós, efetivamente, temos em cargos de chefias mais mulheres que homens. A constituição de júris de procedimentos concursais é garantidamente, maioritariamente, feminina. Ou seja, (...) aqui na Câmara Municipal de Sesimbra talvez isso não seja olhado como uma problemática assim tão premente como seria possivelmente noutras organizações. E eu penso que talvez isto possa ter tido alguma influência. (...)”

Divisão de Gestão de Recursos Humanos

Olhando para o caso específico do “Espaço Público, Segurança, Transportes e Habitação”, destaca-se o impacto que a criação do espaço de atendimento veio introduzir na melhoria das condições para técnicos e destinatários.

“(…) Uma das medidas está relacionada com o espaço de atendimento a inquilinos, munícipes e candidatos e, de facto, ainda não conseguimos aferir esse impacto porque ainda não foi feita uma avaliação. Mas tenho a certeza – vou aqui arriscar – que o impacto só pode ser positivo porque, face às instalações que nós tínhamos e as condições que oferecíamos aos inquilinos, só os serviços... ainda que existam algumas coisas que necessitem de serem afinadas neste novo espaço, reúne condições que o outro não tinha de todo. É um bom sítio para esperar, tem mais condições, existem mais gabinetes, existe uma sala de reuniões. (...) Oferecem-se mais condições que os inquilinos e os munícipes, em geral, não tinham. Portanto, o balanço aqui é positivo. (...)”

Gabinete de Habitação, Ação Social e Saúde

Por outro lado, o reforço da lógica de parceria e trabalho em rede vigente no Município de Sesimbra, designadamente nos setores do desporto e da cultura, deverá servir, como se percebe pelos testemunhos, para complementar algumas fragilidades programáticas na planificação das ações, dando-se relevância no aprofundamento, em intervenções futuras, das atividades do Plano à dimensão da interculturalidade, eventualmente com focos diversificados para áreas do território e públicos distintos.

“(…) Nós aqui, nos clubes e nas associações, notamos que, ao contrário, daquilo que se possa pensar nas questões do género, o que se começa a florir muito – e julgo que nas escolas se passa algo semelhante – não tem que ver com a igualdade de género, nem essas problemáticas. Tem que ver com a questão da migração. Ainda existe uma mentalidade muito fechada. (...) Os meninos de outros países trazem grande contributos de diferenças [para as associações] quer a nível cultural, quer a nível das práticas desportivas. (...) Há aqui um nível de equipa, de integração das crianças que transporta-se, muitas vezes, da escola para as atividades pós-curricular. (...) Nós sempre fomos muito bons acolhedores. Esta é a opinião que eu tenho. (...) Há aqui este prolongamento que está a ser feito pelo movimento associativo que diminui muito as desigualdades de oportunidade de integração, não pelo género, mas pela raça, pelo país de origem... (...) Cada um a trabalhar a interculturalidade, cada um a trazer tradições e formas de fazer (...)”

Gabinete de Apoio ao Movimento Associativo e Freguesias

Percebe-se, pois, de modo global, que a eficácia das medidas será mais dificilmente alcançada se não for possível preservar (na sua conceção e operacionalização) o caráter próximo

e personalizado do acolhimento, apoio e acompanhamento, tomando o perfil e as necessidades dos participantes/públicos-alvo e da comunidade como cerne das variadas intervenções.

Estrutura de Governação

Do balanço feito acerca do grau de execução das medidas/ações (por domínio de intervenção) definidas no Plano e, em particular, das maiores facilidades e dificuldades encontradas nesta matéria, ficou perceptível, à medida que tem decorrido o processo de implementação do Plano, a necessidade de se apostar num processo de monitorização interno mais estreito, introduzindo-se, sempre que necessário, mudanças e/ou reajustes na estratégia de governação.

A ênfase dada ao trabalho mais recente de estreitamento dessa articulação recaiu em especial na forma como este, sobretudo nesta fase de execução do Plano, pode constituir uma garantia mais eficaz de recolha e sinalização das necessidades dos domínios de intervenção, importante até para a adequação dos conteúdos/orientações das medidas a operacionalizar e para o próprio envolvimento/participação dos destinatários.

Ao mesmo tempo, este espaço de partilha tem permitido, de acordo com os depoimentos, a criação de momentos de reflexão e avaliação que podem vir a ter resultados mais imediatos na melhoria da compilação e disponibilização permanente de todo o suporte documental necessário à avaliação de progresso de processos e resultados por medida.

Neste ponto, e tendo por base o que foi transmitido, a manutenção de uma base de dados permanentemente atualizada por parte das entidades internas responsáveis pela operacionalização do Plano e das instituições externas envolvidas na execução das medidas seria igualmente útil para apoiar processos de monitorização e evitar perda de informação, sob pena de *à posteriori* a execução do Plano não traduzir adequadamente todo o trabalho desenvolvido junto da comunidade.

Além disso, a aplicação de um processo de avaliação *ongoing* dos processos de trabalho permite desenvolver estratégias de melhoria contínua no (re)desenho, execução e monitorização dos resultados e impacto das ações, equacionando-se a integração e o ajuste de ações/estratégias já realizadas pelos serviços nas ações previstas no Plano, numa lógica de rentabilização de sinergias e de minimização de esforços adicionais nesta matéria.

“(…) Nós, neste momento, estamos a fazer um trabalho, desde julho, que se prende com um conjunto de reuniões internas, portanto, por serviço para que possamos analisar, daquilo que foi estabelecido como meta, o que foi cumprido e o que ainda não foi cumprido, fazer aqui um bocadinho uma avaliação interna e planeamos até ao final do ano, e o ano que vem... já temos aqui um conjunto de ideias para serem executadas ainda em 2023 e 2024. (...) (...) Em relação à Educação, o relatório de

execução não mostra a taxa de execução exata. Foram feitas muitas iniciativas que não estão aqui refletidas porque toda a recolha de evidências coincidiu com o final do ano letivo e o início e a preparação de outro ano letivo. Portanto, isto é uma fase muito trabalho na área da educação e as colegas não conseguiram transmitir todas as evidências, atividades que foram realizadas. A taxa de execução está um bocadinho aquém. (...) Muito trabalho foi feito nesta área da igualdade de género, da violência...portanto, são áreas muito trabalhadas nas escolas, na disciplina de Cidadania. É importante dizer isto. (...)”

Gabinete de Habitação, Ação Social e Saúde

“(...) Na área da Ação Social e Saúde, nomeadamente na área da Saúde têm sido feitas uma série de iniciativas a nível de prevenção, de comportamentos de risco, etc. Muitas vezes não são destinadas é apenas a mulheres, são abertas ao público em geral. Porque também é uma prática do Município que as iniciativas que sejam feitas, nomeadamente na área da Saúde, sejam... Não quer dizer que daqui para a frente (...) não seja pensado aqui algo mais específico, mas, neste momento, e agora vão sair uma série de rastreios ao nível do coração abertos sempre ao público em geral. No fundo, não se pretendeu também com este Plano criar algo de novo ou de diferente junto dos serviços, mas aproveitar ações que já eram feitas, que já estavam em plano de atividades ... e rentabilizar. (...)”

Gabinete de Habitação, Ação Social e Saúde

No que toca à perceção dos vários elementos auscultados sobre o acompanhamento/envolvimento das entidades responsáveis identificadas no PMIS - EIVL, *stakeholders*, entidades responsáveis e envolvidas no futuro – denotou-se, num primeiro plano, a necessidade da importância que a vontade e o compromisso políticos assumem no desenrolar das ações/estratégias, visando-se garantir a preparação e sustentação de intervenções futuras neste domínio, num quadro de implementação de instrumentos de políticas de promoção de igualdade e inclusão social que mobilizam a ação integrada de diversos agentes e recursos localmente disponíveis.

“(...) Falou-se há pouco do fator temporal e económico que, por vezes, travam aqui um bocado todos os desejos que nós temos, mas também temos que ter a coragem – e a mim cabe-me isso – de falar de um outro fator (...) que, às vezes, também tem muita importância, que é o fator político. E nós, às vezes, esquecemo-nos disso, não é. (...) Quer seja a nível governamental, quer seja municipal ou de freguesia (...). Tem que haver muita vontade política. Eu não estou a dizer que não há. Estou a dizer que tem que haver. (...) (...) Em relação ao acompanhamento, na primeira reunião que eu estive senti que há ali um espaço de muito trabalho, senti muitas pessoas muito competentes e espero que as coisas vão para a frente. (...) (...) Penso que no passado não existia assim muito. (...)”

Junta de Freguesia da Quinta do Conde

“(...) Julgo que tem que haver um maior enfoque na forma como este assunto chega às pessoas e, neste caso, aos nossos trabalhadores de uma forma não discriminatória e igual para todos e começar-se a falar mais sobre a temática da igualdade de oportunidades e da não discriminação, passando para a divulgação deste plano e junto das pessoas. Eu acho que é uma necessidade. (...) (...) Não tanto debruçarmo-nos nas questões (...) de igualdade do género, mas transportar aqui para as questões não discriminatórias e naquilo que a Não Discriminação pode abranger. E olhar para isto de forma ajustada no futuro. (...) Se houvesse aqui um maior envolvimento do executivo, possivelmente poderia dar aqui uma outra dinâmica ao trabalho que a equipa está a desenvolver. (...)”

Divisão de Gestão de Recursos Humanos

“(…) Em relação ao futuro e ao que poderíamos fazer diferente e melhor, (…) aqui no gabinete os recursos humanos são muito reduzidos (…) isto obriga-nos a ter um trabalho extra, de ler, tentar perceber no terreno como é que as coisas estão a funcionar. (…) Falta-nos quebrar aqui a questão de a informação chegar efetivamente a toda a gente, não sei através do executivo, mas que seja efetivamente os próprios dirigentes que estão mais perto das suas unidades e, de uma forma hierárquica, e chegar a... (…) O que está no Plano faz sentido, não vamos é alcançar no tempo que nós gostaríamos. (…) (….) Na minha opinião, não fomos eficientes na divulgação. Notámos isso, por exemplo, com o documento da conduta, que não conseguimos chegar às pessoas e que temos que encontrar estratégias, mas também tenho a plena consciência que, do lado do recetor, entre aspas, não há, de uma parte considerável, abertura, nem consciencialização para. (…) Temos que perceber que são processos que são longos. (…) A questão da divulgação só não chega, tem que ser a questão da superioridade. O executivo fala com o dirigente, o dirigente que fala com os seus encarregados... Esta é forma da «escadinha» que nós conseguimos chegar a toda a gente. Depois disso, eu julgo que consigamos dar alguns passos maiores nas concretizações e nos objetivos a que nos propusemos inicialmente. (...)”

Gabinete de Apoio ao Movimento Associativo e Freguesias

Em paralelo, e apesar do reconhecimento das dificuldades na constituição da EIVL – por força dos procedimentos burocráticos e exigências internas inerentes – confirma-se que a Comissão de Acompanhamento do PMIS tem constituído um espaço de partilha, de reflexão/debate e monitorização, inclusive de articulação com outras áreas estratégicas, cumprindo os objetivos a que se propôs, bem como a periodicidade dos encontros.

Nesse sentido, o balanço é positivo face à dimensão da equipa mobilizada para o efeito e ao próprio estado de desenvolvimento do Plano, reconhecidos também os desafios levantados em matéria de operacionalização das medidas.

“No âmbito da EIVL, pensamos que há um envolvimento que tem sido crescente, assim como de algumas entidades externas e que reforçam o compromisso estabelecido neste domínio. Damos o exemplo do Agrupamento de Escolas de Sampaio, com o qual irá ser desenvolvido um projeto piloto, dinamizado em conjunto com uma psicóloga da Divisão da Educação, processo que poderá vir a ser replicado nos restantes agrupamentos, como uma boa prática.”

Divisão de Educação (testemunho escrito)

“(…) Desde que a EIVL foi constituída, e que tem uma série de regras e obrigações, (…) a Equipa tem estado a cumprir, nomeadamente com a periodicidade das reuniões. Não foi fácil a constituição da Equipa, especialmente porque foi exigida aqui uma série de regras e de procedimentos e, às vezes, procedimentos administrativos que envolvem alguma burocracia e alguns timings, mas, efetivamente, quando a Equipa foi constituída acho que as reuniões começaram a acontecer, o debate começou a acontecer, começaram a surgir novas ideias e realmente tem sido muito importante. (...) Acho que temos conseguido levar a bom porto os objetivos da EIVL. Claro que há ainda muito trabalho a fazer. Decorreram cerca de três reuniões, mas acho que tem sido um trabalho de equipa muito importante. (...)”

Gabinete de Habitação, Ação Social e Saúde

Este trabalho de acompanhamento e reflexão por parte da EIVL torna-se ainda mais premente dada a atualidade das temáticas face ao contexto (inter)nacional presente, daí ser importante também que a estrutura programática das iniciativas traduza a preocupação com a situação de grupos populacionais específicos, em especial com aqueles que estejam em situação de maior vulnerabilidade económica, social e cultural, e com as questões mais genéricas da Não Discriminação. Do que se pôde depreender, estes devem ocupar um lugar de relevo na programação das iniciativas que prossigam os objetivos do PMIS.

“(...) E depois há também uma questão muito delicada nos tempos que correm, mas que, muito honestamente, se passarmos ao lado, estamos de facto a ignorar algo que não deve ser ignorado tendo em conta este tema que são as questões políticas em que a Europa está cada vez mais mergulhar. (...) Cada vez mais torna-se necessário falar sobre estes assuntos em determinados ambientes. Necessário mais que nunca. Acho que poderá haver um maior afastamento destes temas, uma vontade maior de não ouvir falar destes temas, e daí a maior necessidade, do meu ponto de vista. (...)”

Divisão de Gestão de Recursos Humanos

“(...) Continuamos a trabalhar em termos de formação da área cívica e da integração..., mas, não me perguntem, está a surtir o efeito exatamente oposto. Nós temos uma série de novos jovens que (...) são extremamente punidores nas questões não só sexuais, mas religiosas... Existe, cada vez mais, esta discriminação ou opressão nas religiões diferentes e nas opções políticas também e que, às vezes, nos passam um bocadinho ao lado. Focamo-nos muito na questão do género e passa-nos aqui uma série de problemáticas ao lado. (...)”

Gabinete de Apoio ao Movimento Associativo e Freguesias

Paralelamente, é dado especial destaque ao facto de o modelo de governação ter equacionado, desde logo, a introdução da partilha de práticas/conhecimento com outras autarquias no âmbito da implementação dos Planos Municipais de Igualdade, facto que tem possibilitado a melhoria da perceção da realidade concelhia e a aplicação de ajustes internos relativamente às dificuldades/desafios e sucessos encontrados, entretanto, no concelho de Sesimbra.

Na nossa perspetiva, a realização de momentos de autoavaliação e o envolvimento de vários parceiros e participantes em exercícios regulares de avaliação e de partilha constituem, na verdade, aspetos essenciais de um trabalho avaliativo consequente, que não apenas facilita a comunicação e explicitação/evidenciação dos processos e resultados, como também apoia o trabalho de gestão das expectativas de todas as partes envolvidas.

“(...) Houve aqui a iniciativa de se contactar uma outra Autarquia [Câmara Municipal do Montijo] e eu acho que isso foi muito bom para termos aqui uma partilha também, de termos um conhecimento global, do que se está a passar. Isso é fundamental. (...) Tentarmos perceber o que é que se passa à nossa volta e houve uma enorme boa vontade de partilhar connosco algumas experiências que já foram implementadas. Acho que esta Equipa, esta Comissão também está de parabéns por isto. (...) Para melhorarmos e crescermos um pouco mais e ver onde é que os outros também tido sucessos e (...) desafios e como é que lidaram com eles. Para também podermos lidar nós com os nossos. (...)”

Divisão de Planeamento e Estratégia Urbanística

“(…) Em relação ao acompanhamento, (…) sinto que há esse esforço e esse trabalho. É a Equipa que marca o ritmo e que tenta envolver sempre os serviços. A procura de experiências, o trabalho com a CIG, a adesão a iniciativas nacionais, como o Dia Municipal para a Igualdade, em tão pouco tempo, mostra que há um acompanhamento grande para uma Equipa, provavelmente pequena, e que tem mais esta camada de trabalho em cima de todo o trabalho que tem. As pessoas não estão em exclusividade. Portanto, têm todo o seu trabalho, mas a camada do trabalho com a igualdade. Portanto, acho muito, muito positivo para quem está agora numa fase muito inicial. (...)”

Divisão de Informação e Relações Públicas

3.2.2. Avaliação geral do impacto da implementação do Plano

Entre os vários aspetos elencados relativos ao impacto que o PMIS pode vir a ter nas pessoas, nas organizações e no território e às oportunidades do próprio território (e de todos os agentes envolvidos) na sua execução, importa ter presente algumas das ideias-chave que resultaram da auscultação realizada.

Uma delas prende-se com um maior enfoque na descentralização dos serviços da Autarquia para o nível da freguesia, de forma a permitir um maior envolvimento nas ações de terreno, tantas vezes desconsideradas pelas estruturas mais afastadas dos territórios e com atuação mais padronizada.

Isto pressupõe o investimento no contacto e conhecimento da condição e perfil de competências das pessoas que fazem o acompanhamento nas diferentes áreas, para além do conhecimento acerca das medidas vigentes de forma a facilitar, sempre que possível, o *matching* entre as necessidades encontradas e as ações a executar.

“(…) É preciso envolver mais as freguesias nisto. Porque as freguesias têm conhecimento do terreno. (...) Por exemplo, com esta questão da Ação Social [descentralização dos serviços da Autarquia] ter vindo para a freguesia, nós, neste momento, detetamos em conjunto os problemas e, se calhar, há dois anos atrás não os detetávamos em conjunto. (...)”

Junta de Freguesia da Quinta do Conde

“A existência de Plano, a sua dinamização o envolvimento do Município e de outros órgãos autárquicos como por exemplo, Assembleia Municipal e Juntas de Freguesia pode cooperar e/ou alterar, e ajudar a diminuir os níveis negativos do impacto. Mas cada vez mais as prioridades políticas podem comandar a adesão e valorizar a importância das ações dos planos e aí a sua visibilidade pode ganhar expressão.”

Conselheira Externa para a Igualdade (testemunho escrito)

Outra ideia encontra-se articulada com a importância do trabalho progressivo e sistemático de desconstrução transversal de estereótipos/preconceitos no território como mecanismo de antecipação de necessidades específicas de intervenção e de contacto e acompanhamento de situações de especial vulnerabilidade, aperfeiçoando-se aspetos menos

bem conseguidos em matéria de sensibilização e atuando-se em áreas de maior desigualdade e/ou prioritárias.

Dispositivos deste tipo, fundados na proximidade, agilidade e mediação, são relevantes para a maior “naturalização” / “assimilação” dos comportamentos e dos princípios em matéria de Igualdade de Género e Não Discriminação por parte da população em geral.

“(…) A questão que se prende (…) é se, a nível de sociedade, (…) se há esta disponibilidade temporal para chegar lá... acho que se demorarmos muito vamos chegar muito atrasados a uma série de questões que deveriam de ser evitadas. E, acho que mesmo o prazo de três anos, a ser positiva, para certas situações é muito tempo. E eu não sei se a sociedade se permite que tenhamos esse tempo todo de sensibilização e intervenção. (...)”

Gabinete de Apoio ao Movimento Associativo e Freguesias

“(…) O maior impacto que podemos ter e gostávamos de ter era, daqui a uns tempos, (...) ver que tudo está a fluir naturalmente, que as pessoas veem estas medidas como causas naturais e como fazendo parte da nossa cultura, que não seja nada passado, que consigamos respeitar e que nos consigamos movimentar de forma livre, (...) como se fossem hábitos adquiridos. (...) Eu acho que o maior impacto que este Plano poderia ter era esse mesmo, era tudo parecer muito natural e intrínseco. (...) Era o maior sucesso que poderíamos ganhar. (...)”

Divisão de Planeamento e Estratégia Urbanística

“Terá um impacto muito positivo, quer nas pessoas, quer nas organizações e no território. Mas trata-se de um processo que não tem resultados tão imediatos, como seria desejável, sendo que a Educação assume um papel muito importante a vários níveis, como por exemplo: ultrapassar as resistências (que ainda são muitas); incentivar as crianças e jovens a conhecer o conceito “Igualdade de Género”; constituir parte essencial da educação para os direitos humanos, para o respeito pelos direitos e pelas liberdades individuais na perspetiva da construção de uma cidadania para todas as pessoas, entre outros.”

Divisão de Educação (testemunho escrito)

“Penso que ainda é difícil avaliar o grau de impacto porque a visualização das ações, os resultados das intervenções a própria comunicação e a respetiva linguagem ainda está numa fase de integração. Considero que há setores da vida local que devem ainda ser... mais envolvidos no diagnóstico e respetivos compromissos de trabalho Mas sempre com a avaliação por perto. Cada ação ou projeto deve ser reinventado e alimentado para que seja inovador e possa captar outros setores da vida local. As escolas são, por exemplo, um bom exemplo de mudança de mentalidades e alteração de comportamentos.”

Conselheira Externa para a Igualdade (testemunho escrito)

“(…) Em relação ao impacto que se espera nas pessoas e no território, eu acho que o ponto de partida é começar a desconstruir preconceitos e ideias feitas. Até o Diagnóstico veio muito mostrar isso, se calhar havia ali uma perceção que nós temos da igualdade e depois com o Diagnóstico percebemos que não é assim e que o que se pretende é precisamente que se atue onde existe mais desigualdade e nas áreas mais prioritárias, que se consiga identificar, que (...) esta componente da Igualdade seja interiorizada e que a ação da Câmara (...) ter sempre presente, sempre que possível, (...) e perceber: «Nós vamos fazer esta atividade e é possível, através desta atividade, promover a Inclusão, a Igualdade.» E acho que é essa a expectativa. (...) Agora da nossa parte, da Comunicação, é muito o trabalho dos conceitos, dos estereótipos, porque ainda há muitos, muitos preconceitos e muitas ideias que não são as corretas e há que valorizar as questões da Igualdade. Parece ser algo que não é assim

muito prioritário, mas quando vamos a mexer na informação... e os diagnósticos mostram isso, se calhar, no futuro, evoluir para diagnósticos setoriais e depois tentar perceber com projetos-piloto... não sei. (...) ”

Divisão de Informação e Relações Públicas

Em simultâneo, depreende-se que a realização de diagnósticos mais setoriais e modelos experimentais de implementação de medidas através de projetos com objetivos de curto e médio alcance nos diferentes domínios de intervenção parece ser uma opção a considerar quer na obtenção de um retrato mais fino da realidade concelhia, quer em matéria de sustentabilidade e de gestão de expectativas de todas as partes envolvidas, evitando-se, assim, a quebra de laços com a comunidade.

Além disso, este instrumento estratégico deve ser encarado, segundo os depoimentos coligidos, como catalisador de mudança, tornando-se premente não deixar a problemática cair no esquecimento.

Com efeito, a aposta numa identidade programática e gráfica partilhada e tendencialmente (re)conhecida e o investimento na comunicação/divulgação externa, incluindo aqui uma utilização criativa dos meios digitais, revelam-se cruciais não apenas para a visibilidade e valorização dos objetivos e conteúdos da intervenção, assim contribuindo para o alargamento da rede de parceiros/entidades responsáveis, mas também para a facilitação de formas de monitorização e avaliação participada dos processos desenvolvidos e dos resultados alcançados, numa lógica de contínuo aperfeiçoamento do Plano.

“(...) O que eu espero do Plano é que ele se concretize e (...) acho que se todas as medidas previstas no Plano se concretizarem, o balanço já é muito, muito positivo. Portanto, que [o Plano] seja catalisador de alguma mudança, e que haja aqui algum despertar para algumas questões que nem sempre são abordadas e se conseguirmos - já nem falo em concretizarmos tudo, nós sabemos que, muitas vezes, os planos ficam no papel e o difícil é chegar à ação - e, portanto, se conseguirmos concretizar estas ações o balanço já é muito, muito positivo. Podermos desencadearmos alguma mudança (...) que é isso que faz falta. (...) Acho que está no bom caminho esta comunicação periódica entre os serviços e não deixar cair o assunto. É sempre importante reavivar [a problemática] e a Equipa tem um papel importante porque, realmente, faz essa comunicação periódica com as várias entidades. Portanto, não deixar o assunto arrefecer. Acho que é por aqui. Manter em agenda. E também aqui é importante a questão da monitorização e avaliação. (...)”

Gabinete de Habitação, Ação Social e Saúde

“(...) O facto de a questão ser falada, de haver um logotipo, um símbolo que vai aparecendo em algumas atividades, (...) no site da câmara e, de alguma forma, as pessoas já começam a achar que se faz alguma coisa. (...) Está a ser feita qualquer coisa. A nível futuro, espero sinceramente que as questões da igualdade (...), pessoalmente e profissionalmente, que esta seja uma dimensão completamente integrada por cada um de nós - seja pela comunidade em geral, seja por todos os técnicos. (...) A começar pelo próprio executivo da Câmara e pelos dirigentes. (...)”

Gabinete de Habitação, Ação Social e Saúde

“(…) Pelo que me posso aperceber, e tendo estado até há bem pouco tempo do lado de fora da equipa [EIVL], efetivamente este é um assunto que não é muito falado aqui entre os colegas. Julgo que este Plano (…) precisa de mais divulgação no nosso meio organizacional para começar a ser efetivamente a ser falado. Para que os assuntos relativos a este Plano serem falados dentro de cada serviço. E que tenha uma competência na Dimensão Externa e na Dimensão Interna, claro como é óbvio, do próprio Plano. Começar a haver maior sensibilização dos próprios trabalhadores. E isso, como é óbvio, poderá gerar uma maior cooperação com a própria equipa que está na origem do Plano. (...) (...) Se calhar, uma presença nos locais de permanência onde se encontram os trabalhadores operacionais para focar mais este assunto. (...)”

Divisão de Gestão de Recursos Humanos

A articulação permanente e a atuação harmonizada entre os diferentes serviços da Câmara Municipal de Sesimbra, uma vez superadas as dificuldades iniciais na mobilização das pessoas (serviços, entidades) em torno do Plano e uma progressiva aproximação no sentido de incluir a temática nos planos de atividades, respeitando assim os objetivos específicos e as medidas previstas por domínio de intervenção, só pode favorecer o (re)conhecimento da atuação realizada e a rentabilização de recursos de várias ordens.

O reforço do acompanhamento/monitorização da parte da EIVL tem servido e servirá para proceder a diferentes alterações e ajustamentos que, em resultado das diferentes situações sinalizadas e das suas implicações, tiveram ou terão de ser introduzidas no plano, cronograma e metodologia de intervenção do Plano.

Para além de contribuir para reforçar a lógica de parceria e trabalho em rede vigente no município, a atuação de elementos estratégicos dinamizadores do Plano pode ajudar também a suprir lacunas programáticas e interventivas em diversas instituições nas quais se delegaram a concretização de determinados objetivos de intervenção do Plano, em especial quando se reconhece a importância que uma mediação deste tipo pode ter no desbloqueio de certos entraves à ação operativa.

“(…) Agora é muito positivo quando alguém me liga de um serviço interno ou mesmo alguma entidade externa: «Ai, eu recordo-me de termos falado isto no Plano, no Diagnóstico ou num workshop que fizemos. Eu acho que esta ação que estamos a dinamizar vai ao encontro de um eixo do Plano.» Acho que o facto de ter espalhado aqui quase como que uma sementinha e as pessoas agora... [estão mais sintonizadas] começámos a colher os frutos, as pessoas começarem a ter em conta e acredito que (...), continuando este trabalho por uns tempos, (...) até possa ser algo natural, que as pessoas tenham presente a ideia da Igualdade e da Não Discriminação em cada ação que façam, em cada projeto que construam, mas algo de perfeitamente natural. (...) (...) Acho que é muito importante aqui a Equipa depois acompanhar os vários serviços e entidades externas, não ficarmos também só à espera que as pessoas autonomamente se lembrem de cumprir o que está no Plano ou tenham em atenção o que está no Diagnóstico. Mas, nós também puxámos aqui um bocadinho por estas pessoas, por estas entidades e serviços. (...) (...) Encontrarmos elementos estratégicos que possam disseminar este Projeto. No âmbito do protocolo da CIG, falavam muito da participação e do envolvimento dos dirigentes e etc., havia uma série de recomendações que eram fixas e, ao início, seguimos por aí, mas, para mim, o mais importante de tudo, o que esta experiência me tem dito, é que realmente temos que encontrar pessoas estratégicas que nos ajudem a desenvolver este trabalho. (...)”

Gabinete de Habitação, Ação Social e Saúde

“(…) Acho que é importante mantermos muita acesa esta comunicação interna, que está a dar frutos. Continuarmos a reunir periodicamente com os serviços no sentido de se atingir o impacto que se espera. Não é desconstruir, porque isto é um trabalho de anos, mas ajudar a desconstruir estes preconceitos. E que, realmente, as questões que nos apareçam daqui a uns anos sejam questões pontuais e que exijam medidas pontuais e não medidas de carácter geral, como estamos a fazer agora. Acho que é realmente o que se espera do próximo Plano. (…)”

Gabinete de Habitação, Ação Social e Saúde

Principais dimensões	
Ameaças/Fraquezas	Oportunidades/Forças
<p>A transferência de competências trouxe impactos ao nível de densificação do trabalho burocrático e administrativo da CMS, contribuindo para a morosidade na implementação/execução do Plano.</p> <p>Outras dificuldades levantadas prendem-se com a reconhecida falta de meios (económicos e temporais) para a execução das ações estratégicas, a ausência de <i>mindset</i> em certas dimensões e questões ligadas à soberania do poder executivo.</p> <p>Fraca mobilização dos vários agentes da comunidade e dos serviços da autarquia para a temática por força da menor consciencialização e compreensão sobre as temáticas.</p> <p>Reduzido reconhecimento da identidade programática e gráfica do PMIS e investimento ainda incipiente na sua comunicação/divulgação externa (designadamente, nas ações).</p> <p>Reduzida flexibilidade do instrumento no acolhimento/integração de ações, dificultando a execução em certos domínios de intervenção (como, por exemplo, o do “Desporto, Cultura e Lazer”).</p> <p>Necessidade de se apostar num processo de monitorização interno mais estreito e próximo de forma a assegurar uma avaliação mais participada dos processos desenvolvidos e dos resultados alcançados, numa lógica de contínuo aperfeiçoamento do Plano.</p> <p>Necessidade de se apostar num modelo de governação e acompanhamento mais descentralizado, reduzindo-se a natureza estandardizada dos processos de trabalho, para garantir sempre que possível, o <i>matching</i> entre as necessidades encontradas e as ações a executar.</p>	<p>Reconhecimento do trabalho de articulação institucional interno existente por parte da Autarquia, respeitando-se os diferentes <i>timings</i> dos serviços no que toca à assimilação/implementação das medidas.</p> <p>O processo de sensibilização interno tem sido cada vez mais facilitado pela importância do trabalho progressivo e sistemático de desconstrução transversal de estereótipos/preconceitos no território.</p> <p>Preocupação cada vez crescente na monitorização/accompanhamento do Plano, por via da realização de reuniões internas e de ações de sensibilização, irá permitir a introdução de (re)ajustes no planeamento, cronograma e metodologia de intervenção do Plano.</p> <p>A Comissão de Acompanhamento do PMIS tem constituído um espaço de partilha, de reflexão/debate e monitorização, e também de articulação com outras áreas estratégicas, cumprindo os objetivos a que se propôs.</p> <p>O forte trabalho comunitário é uma boa base de partida para se equacionar a integração e o ajuste de ações/estratégias já realizadas pelos serviços nas ações previstas no Plano, numa lógica de rentabilização de sinergias e de minimização de esforços adicionais nesta matéria.</p>

3.3. Leitura avaliativa global

A tabela seguinte sistematiza, em fim de percurso avaliativo, os dados mais relevantes do exercício, recuperando elementos relativos às taxas de execução dos 5 domínios de intervenção e 2 dimensões do Plano Municipal para a Igualdade de Sesimbra (2022-2025), com base nas evidências e fontes documentais que puderam ser consultadas pela Entidade de Avaliação Externa, atendendo ao cumprimento dos 12 objetivos estratégicos e 43 específicos (cf. Tabela 8).

Sucintamente, fica claro que, até ao momento, e atendendo a todo o período contemplado para o Plano (até 2025), os domínios de intervenção com uma maior percentagem de medidas executadas foram os seguintes: “Dimensão Transversal” (60,0%), Ação Social e Saúde” (43,8%) e “Dimensão Interna” (42,9%).

No domínio da “Dimensão Transversal”, registaram-se avanços mais significativos em matéria de cumprimento dos seguintes objetivos específicos:

- Oe1.1. *Garantir as condições para a implementação do PMIS;*
- Oe1.4. *Dar visibilidade e disseminar os resultados alcançados no âmbito do PMIS;*
- Oe1.5. *Monitorizar e avaliar a execução do PMIS;*
- Oe1.6. *Promover a partilha e a troca de experiências junto de outros territórios, numa perspetiva de enriquecimento mútuo.*

No domínio da “Ação Social e Saúde”, por sua vez, notou-se uma realização mais relevante em certos objetivos específicos, nomeadamente:

- na “Ação Social” – os objetivos Oe2.3. *Sensibilizar a população em geral para as questões da não discriminação e deficiência* e Oe2.4. *Promover a interculturalidade e a inclusão das comunidades migrantes residentes no concelho;*
- na “Saúde” – os objetivos Oe1.3. *Diminuir os riscos para a saúde associados a comportamentos específicos, em função do género* e Oe1.4. *Aumentar a proximidade dos serviços de saúde à população.*

No domínio da Dimensão Interna”, observou-se um maior investimento na prossecução dos objetivos específicos:

- Oe1.1. *Aumentar o conhecimento e a sensibilização para a temática da igualdade e não discriminação entre os/as colaboradores/as do Município;*
- Oe1.3. *Reforçar a cultura interna de promoção da igualdade e não discriminação.*

Será de salientar que os três domínios referenciados previamente, no que toca à execução, têm sido acompanhados (com alguma distância relativa) por outros dois domínios – “Educação e Juventude” e “Espaço Público, Habitação e Mobilidade” (ambos com 37,5%).

No domínio da “Educação e Juventude”, até ao momento, tem se assistido à maior implementação de medidas que visam satisfazer objetivos específicos Oe1.2. *Aumentar o nível de escolaridade da população* e Oe1.1. *Aumentar a consciência da comunidade educativa para o tema da igualdade, não discriminação e inclusão*.

Já no domínio “Espaço Público, Habitação e Mobilidade”, verificaram ações que tiveram em vista os objetivos específicos Oe1.1. *Identificar desigualdades no acesso, utilização e fruição do espaço público em diferentes zonas do concelho*, Oe1.3. *Melhoria das condições ao acesso a transportes* e Oe2.1. *Melhoria das condições gerais do parque habitacional municipal e sua gestão*.

Por outro lado, os domínios de intervenção com menor percentagem de medidas executadas referem-se ao “Emprego e Trabalho” (20,0%) e (em especial) ao “Desporto, Cultura e Lazer” (7,7%).

Pesem embora as ações levadas a cabo no cumprimento dos objetivos específicos, respetivamente Oe1.2. *Promover a dissolução de preconceitos a respeito de profissões relacionadas com estereótipos de género e/ou idade* e Oe1.2. *Realizar um planeamento concertado que integre a perspetiva de género e da não discriminação*, será fundamental apostar no reforço de soluções que visem colmatar a reduzida execução nestas áreas.

Tabela 8 - Quadro sistematizador da execução das medidas do Plano Municipal de Sesimbra (2022-2025) por dimensões/domínios de intervenção, segundo os objetivos estratégicos e específicos definidos – total e %

Dimensões/ Domínios de intervenção	Objetivos Estratégicos [OE]/Específicos [Oe]	Até outubro de 2023				Até 2025	
		Medidas Executadas	Medidas Previstas	Não concretizadas	%	Medidas Previstas	%
Dimensão Transversal	OE1. Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação e intervenção no concelho	9	11	2	81,8%	15	60,0%
	Oe1.1. Garantir as condições para a implementação do PMIS	3	3	0	100,0%	3	100,0%
	Oe1.2. Atualização do conhecimento sobre IG no concelho e sua divulgação	0	1	1	0,0%	2	0,0%
	Oe1.3. Fazer uso de uma comunicação promotora de IG e não discriminatória	0	0	0	0,0%	2	0,0%
	Oe1.4. Dar visibilidade e disseminar os resultados alcançados no âmbito do PMIS	2	2	0	100,0%	2	100,0%
	Oe1.5. Monitorizar e avaliar a execução do PMIS	2	3	1	66,7%	4	50,0%
	Oe1.6. Promover a partilha e a troca de experiências junto de outros territórios, numa perspetiva de enriquecimento mútuo	2	2	0	100,0%	2	100,0%
	Total	9	11	2	81,8%	15	60,0%
Educação e Juventude	OE1. Garantir a igualdade de oportunidades através do acesso à educação	3	3	0	100,0%	6	50,0%
	Oe1.1. Garantir o acesso à educação, desde o pré-escolar ao ensino secundário (incluindo modalidades especiais de educação e educação extraescolar)	1	1	0	0,0%	1	100,0%
	Oe1.2. Aumentar o nível de escolaridade da população	2	2	0	100,0%	5	40,0%
	OE2. Integrar a dimensão da igualdade e não discriminação e combate a todas as formas de violência no contexto escolar	2	2	0	100,0%	8	12,5%
	Oe2.1. Aumentar a consciência da comunidade educativa para o tema da igualdade, não discriminação e inclusão	2	2	0	100,0%	5	40,0%
	Oe2.2. Diminuir e prevenir situações de violência em contexto escolar	0	0	0	0,0%	3	0,0%
	Total	5	5	0	100,0%	14	35,7%

Tabela 8 - Quadro sistematizador da execução das medidas do Plano Municipal de Sesimbra (2022-2025) por domínios de intervenção, segundo os objetivos estratégicos e específicos definidos – total e % (cont.)

Domínios de intervenção	Objetivos Estratégicos [OE]/Específicos [Oe]	Até outubro de 2023				Até 2025	
		Medidas Executadas	Medidas Previstas	Não concretizadas	%	Medidas Previstas	%
Ação Social	OE1. Promover a inclusão social da população residente no concelho através de uma abordagem que integre os princípios da igualdade de género e não discriminação	0	3	3	0,0%	3	0,0%
	Oe1.1. Incrementar uma cultura de igualdade e não discriminação nas ONG, IPSS e entidades privadas congéneres	0	2	2	0,0%	2	0,0%
	Oe1.2. Atualizar o conhecimento sobre a realidade social do concelho no âmbito da igualdade e não discriminação	0	1	1	0,0%	1	0,0%
	OE2. Promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação no concelho	3	5	2	60,0%	5	60,0%
	Oe2.1. Informar a comunidade sobre a temática da violência	0	1	1	0,0%	1	0,0%
	Oe2.2. Garantir uma resposta adequada no apoio a vítimas de violência doméstica	0	1	1	0,0%	1	0,0%
	Oe2.3. Sensibilizar a população em geral para as questões da não discriminação e deficiência	2	2	0	100,0%	2	100,0%
	Oe2.4. Promover a interculturalidade e a inclusão das comunidades migrantes residentes no concelho	1	1	0	100,0%	1	100,0%
	Total	3	8	5	37,5%	8	37,5%
Saúde	OE1. Garantir o acesso a cuidados de saúde preventivos e curativos que considerem a perspetiva de género e as necessidades dos diferentes grupos populacionais	4	5	1	80,0%	8	50,0%
	Oe1.1. Conhecer a realidade ao nível da saúde no concelho	0	1	1	0,0%	1	0,0%
	Oe1.2. Desconstruir estereótipos de género no âmbito dos cuidados de saúde	0	0	0	0,0%	2	0,0%
	Oe1.3. Diminuir os riscos para a saúde associados a comportamentos específicos, em função do género	2	2	0	100,0%	2	100,0%
	Oe1.4. Aumentar a proximidade dos serviços de saúde à população	2	2	0	100,0%	3	66,7%
	Total	4	5	1	80,0%	8	50,0%
Ação Social e Saúde		7	13	6	53,8%	16	43,8%

Domínios de intervenção	Objetivos Estratégicos [OE]/Específicos [Oe]	Até outubro de 2023				Até 2025	
		Medidas Executadas	Medidas Previstas	Não concretizadas	%	Medidas Previstas	%
Cultura	OE1. Garantir uma intervenção concertada no âmbito da cultura, que integre a perspetiva da igualdade de género e não discriminação	0	1	1	0,0%	8	0,0%
	Oe1.1. Conhecer a realidade no âmbito do acesso e participação a atividades culturais	0	0	0	0,0%	2	0,0%
	Oe1.2. Realizar um planeamento concertado que integre a perspetiva de género e da não discriminação	1	1	0	100,0%	1	100,0%
	Oe1.3. Desenvolver uma conduta orientada pelos princípios da igualdade e não discriminação	0	1	1	0,0%	1	0,0%
	Oe1.4. Sensibilização da população para a temática da igualdade, inclusão e não discriminação	0	0	0	0,0%	1	0,0%
	Oe1.5. Aumentar a participação de jovens e mulheres em cargos de decisão no âmbito do movimento associativo	0	0	0	0,0%	2	0,0%
	Oe1.6. Desenvolver uma conduta orientada pelos princípios da igualdade e não discriminação no movimento associativo	0	0	0	0,0%	1	0,0%
Total	1	1	1	100,0%	8	12,5%	
Desporto	OE1. Garantir uma intervenção concertada no âmbito do desporto, que integre a perspetiva da igualdade de género e não discriminação	0	5	5	0,0%	5	0,0%
	Oe1.1. Conhecer a realidade no âmbito do acesso e participação a atividades desportivas	0	2	2	0,0%	2	0,0%
	Oe1.2. Aumentar a participação de jovens e mulheres em cargos de decisão no âmbito do movimento associativo /desporto	0	0	0	0,0%	2	0,0%
	Oe1.3. Desenvolver uma conduta orientada pelos princípios da igualdade e não discriminação no movimento associativo /desportivo	0	0	0	0,0%	1	0,0%
	Total	0	2	2	0,0%	5	0,0%
Desporto, Cultura e Lazer		1	3	2	33,0%	13	7,7%

Tabela 8 - Quadro sistematizador da execução das medidas do Plano Municipal de Sesimbra (2022-2025) por domínios de intervenção, segundo os objetivos estratégicos e específicos definidos – total e % (cont.)

Domínios de intervenção	Objetivos Estratégicos [OE]/Específicos [Oe]	Até outubro de 2023				Até 2025	
		Medidas Executadas	Medidas Previstas	Não concretizadas	%	Medidas Previstas	%
Emprego e Trabalho	OE.1. Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na cultura das empresas locais	1	3	2	33,3%	5	20,0%
	Oe1.1. Sensibilizar e informar trabalhadoras/es e empregadoras/es do concelho acerca dos seus direitos, possibilidades e deveres, no âmbito da Igualdade e Não Discriminação	0	1	1	0,0%	2	0,0%
	Oe1.2. Promover a dissolução de preconceitos a respeito de profissões relacionadas com estereótipos de género e/ou idade	1	2	1	50,0%	3	33,3%
	Total	1	3	2	33,3%	5	20,0%
Espaço Público, Segurança, Transportes e Habitação	OE1. Garantir a participação, o acesso e a fruição do espaço público a todos os cidadãos	2	2	0	100,0%	4	50,0%
	Oe1.1. Identificar desigualdades no acesso, utilização e fruição do espaço público em diferentes zonas do concelho	1	1	0	100,0%	2	50,0%
	Oe1.2. Integrar a perspetiva da Igualdade e Não Discriminação nas áreas do planeamento e gestão territorial do município	0	0	0	0%	1	0,0%
	Oe1.3. Melhoria das condições ao acesso a transportes	1	1	0	100,0%	1	100,0%
	OE2. Promover o acesso à habitação de forma transversal e ao longo das diferentes fases da vida	1	1	0	100,0%	4	25,0%
	Oe2.1. Melhoria das condições gerais do parque habitacional municipal e sua gestão	1	1	0	100,0%	2	50,0%
	Oe2.2. Promover a criação de novas ofertas de habitação a preços acessíveis	0	0	0	0,0%	1	0,0%
	Oe2.3. Conter a oferta de fogos não habitacionais (alojamento local)	0	0	0	0%	1	0,0%
	Total	3	3	0	100,0%	8	37,5%

Tabela 8 - Quadro sistematizador da execução das medidas do Plano Municipal de Sesimbra (2022-2025) por domínios de intervenção, segundo os objetivos estratégicos e específicos definidos – total e %(cont.)

Domínios de intervenção	Objetivos Estratégicos [OE]/Específicos [Oe]	Até outubro de 2023				Até 2025	
		Medidas Executadas	Medidas Previstas	Não concretizadas	%	Medidas Previstas	%
Dimensão Interna	OE1. Assumir o compromisso da promoção da igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional	3	4	1	75,0%	7	42,9%
	Oe1.1. Aumentar o conhecimento e a sensibilização para a temática da igualdade e não discriminação entre os/as colaboradores/as do Município	2	2	0	100,0%	3	66,7%
	Oe1.2. Reforçar as medidas existentes ao nível da conciliação entre a vida profissional e familiar	0	0	0	0,0%	0	0,0%
	Oe1.3. Reforçar a cultura interna de promoção da igualdade e não discriminação	1	1	0	100,0%	2	50,0%
	Oe1.4. Reforçar a afirmação da autarquia enquanto organismo promotor da igualdade e não discriminação	0	1	1	0,0%	1	0,0%
	Total	3	4	1	75,0%	7	42,9%
Total		29	42	13	69,0%	78	37,2%

4. Síntese de Conclusões e Recomendações

Estruturado em três pontos principais, o presente Relatório procurou, a partir da leitura e análise da informação/documentos de reporte elaborados por parte da entidade promotora e pela entidade externa responsável pelo relatório de execução e monitorização do Plano, bem como da auscultação das perceções dos representantes de entidades responsáveis identificadas no Plano, avançar com algumas pistas e prioridades de atuação no território.

Em jeito de síntese conclusiva, e não desvalorizando várias das considerações que foram integrando o corpo deste documento em matéria de aprendizagens e dificuldades encontradas (cf. Pontos 3.3.1 e 3.2 do presente Relatório), destaca-se, nesta parte final, um conjunto de tópicos que vale a pena reter para reflexão e que deverão ser, a par das recomendações de atuação, entendidos como orientações de apoio à tomada de decisão no que concerne ao planeamento da política local matéria de Igualdade e Não Discriminação (e, mais concretamente, na revisão e melhoria do Plano).

Contribuições para aprofundamento e melhoria da ação

- **O ano de 2023 consubstancia uma fase de transição** em termos de operacionalização do PMIS, sendo necessário o **reforço da interligação entre as diferentes entidades envolvidas** no Plano e a **criação/solidificação de mecanismos de divulgação e de sensibilização** das suas atividades ao nível externo e (em especial) interno.
- O **trabalho de articulação institucional interno existente**, apesar de dependente das idiossincrasias próprias do quotidiano de trabalho dos diferentes patamares organizativos do Município, **deve ser reforçado para que haja um cumprimento pleno dos objetivos inerentes às medidas/ações do Plano.**
- **A aposta na sensibilização – seja interna, seja externamente está a ser e deve ser encarada como fator-chave para a maior facilitação na apropriação e/ou incorporação dos princípios** constantes no Plano, posteriormente vertidos em ações estratégicas. Só assim se poderá compreender com maior propriedade os impactos das medidas nos públicos-alvo. **Será necessário proceder, numa fase mais avançada, a uma aferição indiciária de resultados/impactos do Plano junto dos públicos-alvo por via da auscultação** (ex. aplicação de inquéritos, entrevistas, etc.) a partir da mobilização de indicadores relacionados, entre outras dimensões, com: a participação nas ações/atividades; a satisfação com o Plano (ações/atividades) e suas implicações e a perceção de implicações do Plano (ações/atividades) na vida pessoal, familiar e comunitária.

- A eficácia das medidas do Plano será mais dificilmente alcançada se não for possível **preservar (na sua conceção e operacionalização) o carácter próximo e personalizado do acolhimento, apoio e acompanhamento, tomando o perfil e as necessidades dos participantes/públicos-alvo e da comunidade como cerne das variadas intervenções.**
- A **intervenção**, em especial nos domínios com menor execução como “Emprego e Trabalho” e “Desporto, Cultura e Lazer”, **deve assumir um carácter multiescalar e multifacetado, compreendendo as diferentes dimensões do sistema de relações sociais dos destinatários/participantes e/ou entidades**, de forma a atingir graus de participação e envolvimento mais abrangentes e significativos.
- A fim de introduzir maior eficiência durante a fase da implementação do Plano, será de **considerar como eventual solução a articulação mais estreita entre o plano interno de atividades das organizações** ligadas às áreas mais frágeis do PMIS e **as medidas/ações estratégicas contempladas no documento.**
- Ainda que se tenha assistido a uma dinamização mais recente no processo de acompanhamento e avaliação, **a monitorização do Plano deverá ser acautelada nos próximos anos, introduzindo-se, sempre que necessário, mudanças e/ou reajustes na estratégia de governação.**

Será de equacionar a **criação de um sistema de informação/avaliação partilhado entre os vários serviços da autarquia**, de modo a aumentar a comunicação interinstitucional.

A criação de momentos de reflexão e avaliação pode vir a ter resultados mais imediatos ao se enveredar pela melhoria da compilação e disponibilização permanente de todo o suporte documental necessário à avaliação de progresso de processos e resultados por medida.

Torna-se, também, importante a **elaboração de um plano de comunicação interna com fluxogramas interinstitucionais** explicitando a comunicação entre os diversos membros e estruturas envolvidos no Plano, como forma de obter um acompanhamento e monitorização mais próximos. Aqui, será crucial introduzir menor complexidade nos canais de comunicação e as respetivas tomadas de decisão (e de concretização) do Plano.

A aplicação de um processo de avaliação *ongoing* dos processos de trabalho permite desenvolver estratégias de melhoria contínua no (re)desenho, execução e monitorização dos resultados e impacto das ações, equacionando-se a integração e o ajuste de ações/estratégias já realizadas pelos serviços nas ações previstas no Plano.

- O reforço da lógica de parceria e trabalho em rede vigente no Município de Sesimbra deverá servir para complementar algumas fragilidades programáticas na planificação das ações, dando-se **relevância no aprofundamento, em intervenções futuras, das atividades do Plano a outras dimensões, eventualmente com focos diversificados para áreas do território e públicos distintos.**

O contacto das equipas técnicas com o terreno tem demonstrado o quão importante é que a estrutura programática das iniciativas traduza a **preocupação com a situação de grupos populacionais específicos**, em especial com aqueles que estejam em situação de maior vulnerabilidade económica, social e cultural, e **com as questões mais genéricas da Não Discriminação e ou até da Interculturalidade**. Do que se pôde depreender, estes devem ocupar um lugar de relevo na programação das iniciativas que prossigam os objetivos do PMIS.

- **A continuidade e o reforço da realização de momentos de autoavaliação e o envolvimento de vários parceiros e participantes em exercícios regulares de avaliação e de partilha** (de que são exemplo, os encontros de boas práticas entre municípios, as sessões de divulgação dos resultados das reuniões da EIVL à comunidade, reuniões/sessões de reflexão interna por departamento, etc.) **constituem aspetos essenciais de um trabalho avaliativo consequente**, que não apenas facilita a comunicação e explicitação/evidenciação dos processos e resultados, como também apoia o trabalho de gestão das expectativas de todas as partes envolvidas.
- **A aposta numa identidade programática e gráfica partilhada e tendencialmente (re)conhecida e o investimento na comunicação/divulgação externa, incluindo aqui uma utilização criativa dos meios digitais, revelam-se cruciais** não apenas para a visibilidade e valorização dos objetivos e conteúdos da intervenção, assim contribuindo para o alargamento da rede de parceiros/entidades responsáveis.
Esta poderá ser uma boa via no combate à resistência e ceticismo generalizados encontrados face às iniciativas relacionadas com a Igualdade.

- É de ressaltar **a importância que a vontade e o compromisso políticos assumem no desenrolar das ações/estratégias do Plano**, visando-se garantir a preparação e sustentação de intervenções futuras neste domínio, num quadro de implementação de instrumentos de políticas de promoção de igualdade e inclusão social que mobilizam a ação integrada de diversos agentes e recursos localmente disponíveis. O maior envolvimento do poder executivo em torno do Plano será um fator dinamizador do trabalho que as equipas no terreno estão a desenvolver, permitindo dar alguns passos maiores nas concretizações e nos objetivos a que o Município se propôs inicialmente.

Fontes Documentais e Outras Referências

CMS (2022). *Diagnóstico do Plano para a Igualdade e Não Discriminação 2022-2025*. Sesimbra: Município de Sesimbra e Logframe.

CMS (2022). *Plano para a Igualdade e Não Discriminação 2022-2025*. Sesimbra: Município de Sesimbra e Logframe.

CMS (2022). *Relatório Candidatura POR Lisboa 2020. AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10 e Anexos*. Sesimbra: Município de Sesimbra.

CMS (2022/2023) – Relatório de execução da Divisão de Educação (nov.2022-jul.2023).

CMS (2022/2023) – Tabela de Monitorização do PMIS.

CMS (2023). *Plano para a Igualdade e Não Discriminação. Relatório Final de Execução (nov.2022-jul.2023)*. Sesimbra: Município de Sesimbra e Logframe.

CMS (2023-ag.). *Relatório Candidatura POR Lisboa 2022 AVISO N.º LISBOA – 22-2020-10, Evidências das Ações executadas e Anexos*. Sesimbra: Município de Sesimbra.

CMS (2023) – Calendarização de atividades do PMIS (set.-out.).

CMS (2023) – Lista de evidências referentes às medidas implementadas do PMIS (set.-out.).

CMS (2023) – Relatório de Divulgação do PMIS.

SESIMBRA



Cofinanciado por:

